

Defensa de Niñas y Niños Internacional

POLÍTICA CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Actualización de julio de 2023

Defensa de Niñas y Niños Internacional

POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Julio de 2023

Punto focal	Sasha Richards
Número de versión	V. 2
Fecha de adopción	5 julio 2023
Fecha de la próxima revisión: inicio fin	Abril 2026 Julio 2026

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
1. MISIÓN DE DEFENSA DE NIÑAS Y NIÑOS INTERNACIONAL (DNI)	5
2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DEL DNI CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES (PEAS)	5
3. DECLARACIÓN POLÍTICA DEL PEAS	6
II. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN	7
ARTÍCULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
ARTÍCULO 2 - DEFINICIONES	7
ARTÍCULO 3 - PROHIBICIÓN DE TODA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUALES	10
ARTÍCULO 4 - INFORMACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	10
ARTÍCULO 5 - FINALIDAD DE LA POLÍTICA	10
III. PRINCIPIOS GENERALES	11
ARTÍCULO 6 - NEUTRALIDAD	11
ARTÍCULO 7 - NO DISCRIMINACIÓN	11
ARTÍCULO 8 - IMPARCIALIDAD	11
ARTÍCULO 9 - CONFIANZA DE LAS PARTES INTERESADAS.....	11
ARTÍCULO 10 - PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD.....	11
ARTÍCULO 11 - CONFIDENCIALIDAD.....	11
ARTÍCULO 12 - RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS	12
IV. MECANISMOS DE LUCHA CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES	12
ARTÍCULO 13 - IMPORTANCIA DE LA PREVENCIÓN Y LA FORMACIÓN	12
ARTÍCULO 14 - MECANISMO DE PREVENCIÓN E IDENTIFICACIÓN.....	13
ARTÍCULO 15 - MEDIDAS QUE DEBEN ADOPTARSE EN CASO DE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUALES (INCLUIDA LA DENUNCIA A DNI-SI Y AL CEI).....	13
ARTÍCULO 16 - OBLIGACIÓN DE INFORMAR.....	13
ARTÍCULO 17 - PRINCIPIOS GENERALES RELATIVOS A LA TRAMITACIÓN DE LAS RECLAMACIONES	14
ARTÍCULO 18 - MECANISMOS DE INVESTIGACIÓN.....	15
ARTÍCULO 19 - SANCIONES CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES	15
ARTÍCULO 20 - PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.....	15
V. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	16
ARTÍCULO 21 - FECHA DE APLICACIÓN.....	16
ARTÍCULO 22 - CUMPLIMIENTO.....	16
ARTÍCULO 23 - RESPONSABILIDADES DEL DNI-SI	16
ARTÍCULO 24 - DESIGNACIÓN DE PUNTOS FOCALES DEL PEAS PARA CENTRALIZAR LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y FACILITAR LA APLICACIÓN	17
ANEXO 1: REVISIÓN DE LAS DEFINICIONES EXISTENTES DE PEAS	18
ANEXO 2: DNI FORMULARIO DE CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA PEAS.....	22
ANEXO 3: PLANTILLA DEL DIAGRAMA DE FLUJO DE LOS INFORMES PEAS DE DNI	23
ANEXO 4: PLANTILLA DNI PARA INFORMAR SOBRE UNA PREOCUPACIÓN PEAS.....	23
ANEXO 5: ORIENTACIONES DE DNI SOBRE PROCESOS SEGUROS DE CONTRATACIÓN	27

I. Introducción

1. Misión de Defensa de Niñas y Niños Internacional (DNI)

[DEFENSA DE NIÑAS Y NIÑOS INTERNACIONAL \(DNI\)](#) es una organización internacional independiente de los derechos de las Niñas, Niños, y Adolescentes (NNA), y un movimiento de base basado en la afiliación, fundada en 1979, el primer Año Internacional del Niño. DNI promueve y protege los derechos humanos de los NNA a nivel local, nacional, regional e internacional, de conformidad con las normas internacionales, tal y como se establece en sus [estatutos](#).

DNI cuenta con Secciones Nacionales en [30 países de todo el mundo](#) y con un Secretariado Internacional (SI) en Ginebra, denominados conjuntamente "el Movimiento". Como se establece en el artículo 10 de los Estatutos, las Secciones Nacionales son jurídica y financieramente independientes de la organización internacional y del Movimiento en su conjunto. Al mismo tiempo, cada Sección Nacional, si bien se atiene a los requisitos institucionales de la respectiva legislación nacional, debe cumplir los principios, directrices, objetivos y políticas establecidos por el Movimiento.

Todas las personas tienen derecho a vivir sus vidas libres de violencia sexual y de cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, sexo, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico.

Existen dinámicas de poder desiguales en diversas esferas de interacción, y existe el riesgo de que algunas personas quieran explotar su posición de poder en beneficio propio.

DNI tiene su propia [Política de Salvaguarda de la Infancia](#) y en el párrafo 1.2.10 del [Código Ético y Política de Género](#), DNI se compromete a cumplir las normas de la red [Keeping Children Safe](#) de la que es miembro.

2. Objetivos de la Política del DNI contra la Explotación y el Abuso Sexuales (PEAS)

El objetivo de este documento es establecer la política y los principios de DNI aplicables a la organización DNI registrada en Ginebra, Suiza, bajo la ley suiza (en adelante denominada "DNI") y animar a las Secciones Nacionales de DNI a desarrollar o actualizar su propia Política de PEAS. Esta Política no se aplica a las Secciones Nacionales de DNI, ya que éstas deben adoptar su propia política adaptada a su contexto. Esta política ayudará a garantizar que los representantes, las operaciones y los programas de DNI cumplan con su compromiso de no hacer daño a los NNA (personas menores de 18 años) y adultos, y protegerlos contra actos de explotación y abuso sexual cometidos por cualquier persona que trabaje directa o indirectamente con DNI o que represente a DNI. También tiene como objetivo prevenir y responder plenamente a los incidentes de explotación y abuso sexuales y garantizar que cualquier preocupación que tenga DNI sobre la explotación y el abuso sexuales en las comunidades en las que trabaja se comunique a las autoridades competentes.

Este documento ha sido adoptado por el Consejo Ejecutivo Internacional (CEI) reunido virtualmente el 5 de julio de 2023 y se complementa con las políticas individuales de PEAS de las Secciones Nacionales de DNI.

3. Declaración política del PEAS

Dado que las relaciones entre los representantes de DNI y las personas pertenecientes a las poblaciones objetivo del Movimiento son desiguales en términos de poder y se caracterizan potencialmente por altos niveles de confianza por parte de los beneficiarios, los representantes de DNI deben evitar cualquier acción que pueda sugerir, implicar o crear la percepción de que se puede esperar actividad sexual a cambio de asistencia u otros servicios de cualquier tipo.

DNI reconoce que en las comunidades en las que trabaja se enfrenta a desigualdades de género y/o a estructuras y dinámicas de poder desiguales. Estas desigualdades también pueden estar vinculadas a otros factores de marginación, como la edad, el estado de discapacidad, la identidad étnica, el credo, la sexualidad o la afiliación religiosa, etc. Estos factores pueden reforzar la dependencia y la vulnerabilidad.

DNI trabaja tanto con NNA como con adultos. En este sentido, ambas poblaciones se consideran víctimas potenciales y, por lo tanto, ambas requieren protección frente a la explotación y el abuso sexuales.

DNI adopta un enfoque de tolerancia cero frente a la explotación y el abuso sexuales. La política de DNI contra la explotación y el abuso sexuales promueve la prevención y la detección precoz, establece un procedimiento de investigación claro y un mecanismo de sanciones.

La prevención es una preocupación esencial tanto en el seno de la organización como en el marco de los programas de DNI y de las poblaciones beneficiarias. Los representantes de DNI estarán atentos y evitarán cualquier acción que pueda implicar un acto sexual perjudicial para los derechos de la población objeto de la intervención/acción de DNI. Este enfoque preventivo se basa en los siguientes elementos:

- Promover y garantizar un firme compromiso a todos los niveles de la organización con respecto a la lucha contra los casos de explotación y abusos sexuales,
- Contribuir a la lucha contra el silencio, los tabúes y el abuso de poder estableciendo una cultura de transparencia y respeto por uno mismo y por los demás,
- Llevar a cabo un seguimiento periódico de las normas sobre explotación y abusos sexuales con el fin de mantener actualizadas las normas internas en la materia, y
- Ofrecer oportunidades de formación al personal y a otros representantes de DNI.

Esta Política tiene por objeto orientar a los representantes y socios de DNI, y debe considerarse junto con:

- [Estatutos](#) de DNI,
- [Marco estratégico](#) de DNI ([2022-2026](#)),
- [Política y principios de protección de la infancia](#) de DNI, Anexo 1: [Código de conducta](#),
- [Código Ético y Política de Género](#) de DNI, y el
- Naciones Unidas [Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales: un nuevo enfoque](#), (2017).

II. Interpretación y aplicación

Artículo 1 - Ámbito de aplicación

1. Esta Política se aplica a cualquier persona que represente a DNI. Esto significa que todas las siguientes personas deben implementar y defender la Política y adherirse a sus requisitos en sus actividades de DNI y en su vida privada: todo el personal - ya sea permanente, temporal o interino -, todos los contratistas, pasantes, voluntarios, visitantes a las instalaciones/proyectos/eventos o actividades de DNI, coordinadores de la Oficina Regional, el Coordinador de la Fundación de Servicio Mundial, así como todos los miembros del Consejo Ejecutivo Internacional y del Comité Asesor.
2. Las disposiciones de esta Política también pueden aplicarse a cualquier persona empleada por una entidad que lleve a cabo misiones para DNI.
3. En particular, esta Política se aplica a los socios ejecutores sobre la base de cláusulas y condiciones específicas del acuerdo de subvención, los proveedores, los subdonatarios, los beneficiarios, las partes interesadas, los consultores y otras entidades asociadas.

Artículo 2 - Definiciones

A efectos de esta Política, el término "explotación y abuso sexuales" incluye las siguientes definiciones:

Explotación sexual: Abuso o intento de abuso de una persona en situación de vulnerabilidad, poder diferencial, confianza o dependencia con fines sexuales o sexualizados, incluyendo, pero sin limitarse a la oferta o promesa de beneficios monetarios, sociales, políticos o de otro tipo como incentivo o forma de coacción. También puede incluir la prostitución, aunque sea legal, cuando una persona es intermediaria del abuso, o la trata.

Abuso sexual: Intrusión física real o amenaza de intrusión de naturaleza sexual, incluso por la fuerza, en condiciones desiguales o coercitivas o un abuso de confianza. Esto incluye, entre otros, tocamientos no deseados, acoso, coacción, material de abuso sexual infantil, actos sexuales no consentidos o cualquier otro delito sexual. También puede incluir la amenaza o la intrusión no física real, incluida la exposición no invitada a material pornográfico, el intercambio de imágenes indecentes y la solicitud de fotografías sexualizadas.

i. Acoso sexual

El "acoso sexual" se caracteriza por la imposición no consentida, normalmente repetida, de comentarios o comportamientos sexuales a una persona que:

- sean degradantes por su carácter sexista, sexual o humillante; o
- crear una situación intimidatoria, hostil u ofensiva para la persona afectada.

Cualquier forma de presión con el objetivo real o aparente de obtener un acto sexual en beneficio del autor o de un tercero se considera acoso sexual. Aunque normalmente implica un patrón de conducta, el acoso sexual puede adoptar la forma de un único incidente. El acoso sexual puede producirse en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo. También existe acoso cuando no existe relación jerárquica entre la víctima y el agresor.

Está específicamente prohibido acosar sexualmente a cualquier representante de DNI u otra persona empleada por las entidades mencionadas en el Artículo 1 de esta Política, a cualquier adulto con el que los representantes de DNI tengan contacto, o a cualquier NNA durante o fuera de las horas de trabajo.

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

El acoso sexual incluye muchos comportamientos prohibidos como:

- agresiones físicas de naturaleza sexual, agresión sexual, intentos de cometer tales actos o intención física como tocar, pellizcar, acariciar o cualquier otro gesto contra el cuerpo de otro individuo,
- insinuaciones sexuales, propuestas sexuales o comentarios con connotaciones sexuales, como gestos equívocos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios sobre la sexualidad o las experiencias sexuales de una persona,
- pedir repetidamente citas a una persona o pedirle sexo, insultarla o utilizar insultos con connotación sexual o de género; hacer comentarios despectivos o denigrantes sobre la orientación sexual o la identidad de género de alguien,
- Trato preferente o promesa de trato preferente a cambio de favores sexuales por parte de una persona, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la mera solicitud o petición explícita de relaciones sexuales a cambio de cualquier recompensa,
- intimidación, amenazas u obstáculos a la progresión profesional debido al sexo de la persona afectada,
- represalias en respuesta a una denuncia por acoso sexual.

ii. Abuso de poder para obtener favores sexuales

El "abuso de poder para obtener favores sexuales" se caracteriza por una relación sexual impuesta por la fuerza o por una relación de dependencia o subordinación social o económica.

Cualquier relación sexual con un NNA se considera explotación o abuso sexual.

El abuso de poder para obtener favores sexuales también puede incluirse en los casos de violación y agresión sexual.

iii. Violación

"Violación" se define como todo acto de penetración sexual, de cualquier tipo, cometido contra otra persona, sea NNA o adulto, mediante violencia, coacción, amenaza o sorpresa. La penetración sexual incluye la penetración vaginal, anal o bucal por medio del pene o de cualquier otra parte del cuerpo, incluida la penetración con un objeto.

iv. Agresión sexual

"Agresión sexual" se define como cualquier actividad sexual mediante intimidación o de naturaleza no consentida o forzada cometida contra otra persona, sea NNA o adulto, mediante violencia, coacción, amenaza o sorpresa, o cuando esa persona haya sido coaccionada o se encuentre bajo los efectos de drogas o alcohol.

v. Relaciones sexuales con un NNA

Las "relaciones sexuales" con un menor se definen como la penetración sexual (tal y como se define en la sección iii anterior) o la agresión sexual (tal y como se define en la sección iv anterior) contra un menor.

Cualquier relación sexual con un NNA se considera abuso sexual.

Cualquier actividad sexual con un NNA está prohibida, ya que la minoría de edad implica falta de consentimiento. Un niño se define como cualquier persona menor de 18 años de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. El desconocimiento de la edad de la persona no es una defensa válida.

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

vi. Relaciones sexuales remuneradas

Las "relaciones sexuales remuneradas" se definen como el pago de una suma de dinero, una oferta de empleo, la prestación de servicios o productos a cambio de una relación sexual o de favores sexuales tanto de NNA (menores de 18 años) como de adultos.

También está prohibida la mera solicitud.

"La explotación sexual de los NNA en/para la prostitución" se denomina con frecuencia "prostitución infantil", tanto en los instrumentos jurídicos adoptados en el siglo 21st como en los medios de comunicación. Esta forma de explotación consiste en que un NNA realice un acto sexual a cambio de (una promesa de) algo de valor (dinero, objetos, alojamiento, comida, drogas, etc.). No es necesariamente el NNA quien recibe el objeto de intercambio, sino a menudo una tercera persona. Además, no es necesario que se entregue realmente un objeto de intercambio; basta con la mera promesa de un intercambio, aunque nunca se cumpla¹.

vii. Trata de seres humanos con fines sexuales

La "trata de seres humanos con fines sexuales" o proxenetismo se define como la captación, el transporte, el traslado o la ocultación de personas mediante la facilitación de medios, la amenaza o cualquier otra forma de coacción, fraude o abuso de poder, o aprovechándose de la actividad sexual de un niño o un adulto o coaccionándolos para ello.

viii. Otros términos relacionados con esta Política

- Punto focal PEAS: En virtud de esta Política, DNI ha asignado un punto focal PEAS para centralizar la experiencia y los procesos relacionados con la Política PEAS. Esta persona controla un apartado de correo estrictamente confidencial: abuse@defenceforchildren.org.
- Gobernanza: En los términos de esta Política, "gobernanza" se refiere a cualquier persona elegida por los órganos de toma de decisiones para participar en los distintos órganos directivos y administrativos de DNI, así como a los miembros del Comité Asesor.
- Socios ejecutores: Según los términos de esta Política, un "socio ejecutor" es un socio en el que se ha delegado la ejecución de uno o más proyectos o actividades, y al que se ha asignado un presupuesto para este fin. En particular, esto se refiere a las Secciones Nacionales de DNI y a las ONG asociadas.
- Grupos de interés: En los términos de esta Política, "partes interesadas" son individuos o grupos, con o sin personalidad jurídica, que directa o indirectamente, voluntaria o involuntariamente, contribuyen, participan o se benefician, de cualquier forma, de las acciones, programas y actividades de DNI.
- Representantes de DNI: Bajo los términos de esta Política, "representante de DNI" se refiere a cualquier persona empleada por DNI ya sea permanente, temporal o interina, pasantes, voluntarios, visitantes a las instalaciones, proyectos, eventos o actividades de DNI, Coordinadores de Escritorio Regional, y el personal o pasantes de la Fundación de Servicio Mundial DNI.
- Beneficiarios: Según los términos de esta Política, "beneficiario" se refiere a cualquier persona que se beneficie, directa o indirectamente, de los programas de DNI, incluidas las personas de interés como los encuestados.

¹ Directrices Terminológicas para la Protección de los Niños contra la Explotación y el Abuso Sexuales Adoptadas por el Grupo de Trabajo Interinstitucional en Luxemburgo, 28 de enero de 2016 <https://ecpat.org/wp-content/uploads/2021/05/Terminology-guidelines-396922-EN-1.pdf> (solo en inglés)

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

- Sub-beneficiario: En los términos de esta Política, un "sub-beneficiario" es un individuo o un grupo, con o sin personalidad jurídica, que recibe un presupuesto para llevar a cabo un proyecto o actividad.
- Consultor: En los términos de esta Política, un "consultor" es un tercero, individuo o grupo, con o sin personalidad jurídica, que directa o indirectamente presta cualquier tipo de servicios de consultoría a DNI, ya sea a título oneroso o no.

Artículo 3 - Prohibición de toda explotación y abuso sexuales

1. Cualquier participación directa o indirecta en la explotación y el abuso sexuales, tal y como se definen en esta Política, está prohibida para los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el Artículo 1 de esta Política.
2. En ningún caso, los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política se aprovecharán indebidamente de su posición profesional para obtener un favor de naturaleza sexual.

Artículo 4 - Información y cumplimiento de la Política

1. La presente Política se publica bajo la autoridad de DNI. Los representantes de DNI, así como las demás entidades a las que se hace referencia en el artículo 1 de esta Política, están obligados a comportarse de acuerdo con esta Política y, por lo tanto, deben conocer y comprender bien sus disposiciones y cualquier cambio que se produzca. Cuando no estén seguros de cómo proceder, deben pedir consejo al punto focal del PEAS.
2. Los representantes de DNI, así como las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política, que son responsables de negociar las condiciones de empleo de cualquier miembro del personal de DNI, deben asegurarse de que el personal conoce y se compromete a respetar plenamente esta Política.
3. Es responsabilidad del personal de DNI con responsabilidades directivas, así como de las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política, garantizar que el personal bajo su supervisión cumpla esta Política, y adoptar o proponer las medidas disciplinarias adecuadas como sanción contra cualquier violación de sus disposiciones.
4. Es responsabilidad del personal de DNI con responsabilidades directivas controlar y/o supervisar adecuadamente a todos los visitantes de las instalaciones, proyectos, eventos o actividades de DNI para garantizar el respeto de esta PEAS.
5. Esta Política formará parte de las condiciones de trabajo del personal de DNI y de las condiciones de desempeño de las misiones de las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política desde el momento en que certifiquen que la han leído y se comprometan a cumplirla.
6. DNI revisará las disposiciones de esta Política cada tres años.

Artículo 5 - Finalidad de la política

La finalidad de esta Política es:

1. Implementar los mecanismos de prevención, denuncia y sanción necesarios para el cumplimiento de las normas relativas a las conductas sexuales prohibidas y su aplicación a los representantes de DNI, así como a las demás entidades a que se refiere el artículo 1 de la presente Política.

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

2. Definir las normas relativas a los comportamientos sexuales prohibidos que se aplican a los representantes de DNI, así como a otras entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política.
3. Informar a terceros de la conducta que tienen derecho a esperar de los representantes de DNI, así como de otras entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política.

III. Principios generales

Artículo 6 - Neutralidad

Los representantes de DNI, así como las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política, deben desempeñar sus funciones de manera neutral y apolítica, de conformidad con la ley, las instrucciones legítimas y las normas éticas relativas a sus funciones.

Artículo 7 - No discriminación

Todas las víctimas deben ser tratadas con igualdad y justicia, independientemente de su edad, sexo, raza, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.

Artículo 8 - Imparcialidad

En el marco de sus funciones profesionales y/o de sus misiones, los representantes de DNI, así como las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política, deben actuar de conformidad con la ley y ejercer su poder discrecional de manera imparcial, tomando en consideración únicamente las circunstancias pertinentes.

Artículo 9 - Confianza de las partes interesadas

Los representantes de DNI, así como las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política, tienen el deber de comportarse en todo momento de una manera que refleje y defienda los valores de integridad, imparcialidad y eficacia de DNI y que contribuya a reforzar la confianza de todas las partes interesadas.

Artículo 10 - Protección de la intimidad

Deben tomarse todas las medidas necesarias para garantizar que se respeta debidamente la privacidad de los representantes de DNI y de las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política; por lo tanto, las declaraciones previstas en esta Política deben seguir siendo confidenciales, a menos que la ley disponga lo contrario. La información sobre la denuncia sólo debe divulgarse cuando sea necesario (en principio, sólo con el punto focal, el Director Ejecutivo y el CEI).

Artículo 11 - Confidencialidad

1. Teniendo en cuenta el marco general del derecho internacional relativo al acceso a la información en posesión de particulares, los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política deben divulgar información únicamente con respecto a las normas y requisitos aplicables a DNI.
2. Los hechos y la naturaleza de la denuncia, la identidad de las partes implicadas y el contenido de la investigación deben permanecer confidenciales.

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

3. Los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política deberán adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la vida privada del denunciante, de la persona bajo sospecha, de los posibles testigos y del objeto de la denuncia.
4. Los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política no deben solicitar acceso a información que no les correspondería tener.
5. Los representantes de DNI y las demás entidades mencionadas en el artículo 1 de la presente Política no deben conservar información profesional que pueda o deba difundirse legítimamente, ni difundir información que sepan, o tengan motivos razonables para creer, que es inexacta o engañosa.
6. El acceso y la difusión de toda la información relacionada estarán restringidos a un número limitado de personas autorizadas con el único fin de llevar a cabo las investigaciones necesarias. Los representantes del DNI no deben hacer un uso inadecuado de la información que puedan obtener en el ejercicio de sus funciones o como parte de las mismas.
7. Cualquier violación de la confidencialidad puede dar lugar a medidas disciplinarias.
8. Todos los formularios de notificación de incidentes deben guardarse en un lugar seguro de acuerdo con estas normas de confidencialidad.

Artículo 12 - Responsabilidad de los directivos

1. El personal de DNI encargado de supervisar o dirigir a otro personal de DNI debe hacerlo de acuerdo con las políticas y objetivos de DNI. Son responsables de responder a los actos y omisiones del personal bajo su supervisión que infrinjan estas políticas y objetivos, y de tomar las medidas de diligencia debida que se esperan de una persona en su posición para evitar dichos actos u omisiones.
2. El personal de DNI encargado de supervisar o dirigir a otro personal de DNI debe tomar las medidas necesarias para evitar que el personal bajo su supervisión participe en actos susceptibles de generar explotación o abuso sexual. Estas medidas pueden incluir: llamar la atención y aplicar las leyes y reglamentos pertinentes; garantizar una formación adecuada en relación con la explotación y el abuso sexuales; y dar ejemplo de integridad a través de su conducta personal.

IV. Mecanismos de lucha contra la explotación y los abusos sexuales

Artículo 13 - Importancia de la prevención y la formación

DNI es plenamente consciente de que la explotación y el abuso sexuales pueden evitarse de la manera más eficaz creando una cultura organizativa que rechace y actúe eficazmente contra cualquier forma de explotación y abuso sexuales. Por lo tanto, DNI se asegurará de que todos los nuevos miembros del personal, voluntarios, miembros del CEI y otros representantes reciban una formación sobre PEAS, así como sobre las demás políticas fundamentales de DNI, la [Política de Salvaguarda de la Infancia](#) de DNI, y el [Código Ético y la Política de Género](#).

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Artículo 14 - Mecanismo de prevención e identificación

Aunque, a través de sus acciones internacionales, DNI interactúa con las culturas y los sistemas de creencias más diversos, DNI defiende plenamente los principios de libertad de expresión y de protección de las víctimas/supervivientes de abusos y explotación sexuales. Como tal, DNI ha desarrollado mecanismos que pueden contribuir a prevenir la explotación y el abuso sexuales, tales como:

1. La firma del *Formulario de Cumplimiento de la Política* por parte de todo su personal para comprometerse y aclarar comportamientos inaceptables como la explotación y el abuso sexuales,
2. Suministro de información a los representantes de DNI sobre los mecanismos pertinentes existentes, incluido un mecanismo de denuncia (véase el anexo 3),
3. Implementación de formaciones y sesiones de sensibilización para informar y capacitar a los equipos, y en particular al personal expuesto a trabajar con niños o con la población más vulnerable, y
4. Identificación de los factores de riesgo de forma continua y, en particular, a lo largo de todo el ciclo del proyecto.

Artículo 15 - Medidas que deben adoptarse en caso de explotación y abuso sexuales (incluida la denuncia a DNI-SI y al CEI)

1. En el caso de explotación y abusos sexuales cometidos en la ejecución de actividades de DNI:
 - Si cualquier persona implicada en las actividades de DNI o cualquier representante de DNI cree que es víctima o testigo de cualquier comportamiento inapropiado a la luz de la conducta establecida en el Artículo 3 de esta Política (prohibición de toda explotación y abuso sexuales), estos hechos deben ser denunciados inmediatamente, de conformidad con el Artículo 16 de esta Política (obligación de denunciar).
 - Es aconsejable anotar el día y la hora, así como los detalles relacionados con los hechos y los nombres de los posibles testigos.
 - En cualquier caso, DNI-SI debe notificar inmediatamente los hechos al CEI, permitiendo así al Consejo tomar las medidas adecuadas y llevar a cabo una investigación interna en el momento oportuno.
2. En caso de explotación y abusos sexuales cometidos contra un beneficiario de la acción de DNI:
 - Si un representante de DNI constata que se ha cometido un acto de explotación y/o abuso sexual, debe tratarse siempre como un asunto urgente y ponerse inmediatamente en conocimiento del punto focal de PEAS o del Director Ejecutivo de DNI-SI a través de abuse@defenceforchildren.org.
 - Es aconsejable anotar el día y la hora, así como los detalles relacionados con los hechos y los nombres de los posibles testigos.

Artículo 16 - Obligación de informar

1. Para dar una respuesta adecuada a cualquier acción de explotación y abuso sexual, DNI ha creado un buzón confidencial de denuncias: abuse@defenceforchildren.org.

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

2. Los representantes de DNI u otras personas que interactúen con ellos y que consideren ser testigos o víctimas/sobrevivientes de explotación y abusos sexuales que puedan violar o contravenir la presente Política, deberán comunicarlo inmediatamente a través del buzón de correo electrónico.
3. Los representantes de DNI u otras personas que interactúen con ellos deben comunicar a través del buzón de correo cualquier indicio, acusación o sospecha de explotación y abuso sexuales de los que tengan conocimiento en el marco de su trabajo o en el ejercicio de sus funciones. La investigación de los hechos denunciados es responsabilidad de DNI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la presente Política.
4. Los representantes de DNI u otras personas que interactúen con ellos utilizarán el modelo de informe para informar (Anexo 4).
5. DNI debe tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los representantes de DNI u otras personas que interactúen con ellos y que denuncien un caso, basándose en sospechas razonables y de buena fe, no sufran ningún perjuicio como consecuencia de ello.
6. El uso indebido de los mecanismos de denuncia puede ser objeto de sanciones.

Artículo 17 - Principios generales relativos a la tramitación de las reclamaciones

i. Mecanismos de denuncia

En general, las personas implicadas en las actividades de DNI o los representantes de DNI a cualquier título pueden presentar una denuncia (como se muestra en el diagrama de flujo de denuncias del Anexo 3) por correo electrónico a abuse@defenceforchildren.org.

ii. Requisitos mínimos de los mecanismos de denuncia

- La dirección de DNI debe enviar un acuse de recibo en respuesta a cualquier reclamación presentada, lo más rápidamente posible, e idealmente en un plazo máximo de 5 días laborables a partir de su recepción.
- Todos los denunciantes tienen derecho a una respuesta rápida en la que se explique el curso que se está dando a su denuncia, idealmente en un plazo de 15 días laborables a partir de la recepción de la denuncia. Si se requiere más tiempo debido a la complejidad de una queja, la dirección de DNI enviará un segundo mensaje explicando que se requieren más investigaciones y dando un plazo aproximado.
- La dirección de DNI debe registrar todas las quejas en un registro confidencial con fines de supervisión. Cuando existan mecanismos de consorcio de ONG, también se les debe informar de la queja, manteniendo la confidencialidad en todo momento.
- DNI debe tratar a todos los denunciantes con respeto, tanto si su denuncia parece justificada como si no.
- La dirección de DNI clasificará las quejas según los siguientes criterios, que determinarán el procedimiento de investigación: gravedad de la queja; urgencia de la queja; proyecto/actividad/evento al que se refiere la queja.
- DNI tiene el deber de proteger a los miembros del personal que denuncian actos censurables. DNI tomará medidas disciplinarias contra cualquiera que se dirija a los auténticos denunciantes, ya sea con acusaciones malintencionadas o con cualquier otra forma de abuso. DNI examinará a fondo cualquier acusación de mala conducta

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

profesional en el lugar de trabajo; esto puede dar lugar a medidas disciplinarias y/o procedimientos legales (civiles y/o penales).

Artículo 18 - Mecanismos de investigación

1. DNI (DNI-SI) es responsable de la aplicación de la Política contra la Explotación y el Abuso Sexuales y es también la autoridad investigadora a efectos de esta Política, a menos que el IEC decida otra cosa.
2. La gestión de una denuncia se realiza a nivel del DNI-SI o del CEI en función de la gravedad de los hechos denunciados y de las personas implicadas.
3. Los representantes de DNI y otras entidades mencionadas en el artículo 1 de esta Política deben:
 - cooperar en cualquier investigación llevada a cabo por DNI,
 - conservar todos los registros de cualquier presunta implicación que puedan ser necesarios para una investigación posterior, y
 - preservar la confidencialidad de todas las alegaciones.
4. Véanse las normas de confidencialidad en el artículo 11.

Artículo 19 - Sanciones contra la explotación y el abuso sexuales

i. Sanción disciplinaria

La violación de la presente Política, que constituye a su vez una violación del Código de Conducta de DNI ([Política y Principios de Salvaguarda de la Infancia](#), Anexo 1), puede dar lugar a sanciones que van desde la advertencia hasta la rescisión del contrato de trabajo por falta grave, sin preaviso ni pago de indemnización.

ii. Otras sanciones

DNI se reserva el derecho de utilizar toda la gama de sanciones contractuales, hasta la rescisión de cualquier relación contractual, en caso de incumplimiento de esta Política por parte de cualquier entidad mencionada en el artículo 1.

iii. Notificación a las autoridades competentes

DNI tiene el derecho y la obligación, en función de la gravedad de los hechos constatados, de denunciar los hechos constitutivos de explotación y abuso sexual ante las autoridades fiscales competentes.

Artículo 20 - Protección de las víctimas

Al responder a la explotación y el abuso sexuales, y al acoso sexual, DNI se compromete a adoptar un enfoque centrado en la víctima/sobreviviente.

En el contexto de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, un enfoque centrado en la víctima/sobreviviente es una forma de relacionarse con la(s) víctima(s) que da prioridad a escuchar a la(s) víctima(s), evita la retraumatización y se centra sistemáticamente en su seguridad, derechos, bienestar, necesidades expresadas y elecciones, devolviendo así a la(s)

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

víctima(s) tanto control como sea factible y garantizando la prestación empática y sensible de servicios y acompañamiento de forma no crítica².

DNI se compromete a hacer todo lo posible, de acuerdo con las víctimas de prácticas prohibidas, para protegerlas, en particular mediante:

1. mantener toda la confidencialidad requerida sobre el tratamiento de las denuncias realizadas de conformidad con esta Política,
2. iniciar sin demora una investigación sobre los hechos denunciados de conformidad con la presente Política,
3. ofrecer apoyo personalizado a las víctimas de incidentes notificados de conformidad con esta Política,
4. informar a la víctima de las medidas adoptadas en respuesta a los incidentes notificados de conformidad con la presente Política, y
5. adaptar la presente Política, para garantizar una mejor comprensión y cumplimiento de estos principios por parte de los representantes de DNI.

V. Aplicación de la política

Artículo 21 - Fecha de aplicación

La presente Política contra la explotación y el abuso sexuales entra en vigor tras su adopción por el Consejo Ejecutivo Internacional.

Artículo 22 - Cumplimiento

El personal de DNI certifica que cumplirá estos principios firmando el Formulario de Cumplimiento del PEAS de DNI (Anexo 2) y/o firmando su contrato de trabajo.

Artículo 23 - Responsabilidades del DNI-SI

1. El Secretariado Internacional sensibilizará a la opinión pública, publicará en línea su Política contra la explotación y el abuso sexuales y aplicará medidas para informar a los niños, las comunidades, las Secciones Nacionales y los representantes de DNI sobre la Política.
2. El Secretariado Internacional debe notificar inmediatamente al CEI cualquier caso denunciado a las autoridades nacionales, regionales o locales pertinentes, en el que un representante de DNI sea sospechoso de conducta sexual inapropiada (explotación y/o abuso sexual, y/o acoso sexual).
3. El Secretariado Internacional debe garantizar que, cuando proceda, se establezcan medidas claras para trabajar con los socios (evaluación, acuerdo sobre qué política se aplica y cuándo y sobre los mecanismos de rendición de cuentas, apoyo, desarrollo de capacidades y seguimiento y evaluación).
4. El Secretariado Internacional debe llevar a cabo una revisión de su Política sobre Explotación y Abuso Sexuales cada tres años. Además, el Movimiento puede considerar la posibilidad de realizar evaluaciones entre pares.

² [Política sobre un enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales inapropiadas - Explotación y abuso sexuales y acoso sexual](#)

DNI POLÍTICA CONTRA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS)

Artículo 24 - Designación de puntos focales del PEAS para centralizar los conocimientos técnicos y facilitar la aplicación

Se recomienda encarecidamente a cada Sección Nacional de DNI que adopte su propia política de PEAS si aún no lo ha hecho y que designe un punto focal para PEAS. Cada Sección Nacional de DNI debe enviar una copia de su Política de PEAS y una notificación de los datos de contacto del punto focal a DNI una vez que éstas estén en vigor.

Contacto con el punto focal del DNI-SI: abuse@defenceforchildren.org

ANEXO 1: DEFINICIONES

Anexo 1: Revisión de las definiciones existentes de PEAS

	Explotación sexual	Abusos sexuales	Otros
OMS	Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, amenazar o beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.	La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.	<p>La explotación y el abuso sexuales también incluyen las relaciones sexuales con un NNA.</p> <p>Ejemplos de actos de explotación y abusos sexuales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agresión sexual (definida como "cualquier acto sexual no deseado o forzado cometido sin consentimiento") o amenaza de la misma. <p>La agresión sexual puede producirse contra la voluntad de una persona, por la fuerza o la coacción, o cuando una persona es incapaz de dar su consentimiento, como cuando está bajo coacción, bajo los efectos de las drogas o el alcohol.</p> <p><u>La fuerza incluye:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Agresión física real, que incluye pero no se limita a: violación, sodomía forzada, cópula oral forzada, agresión sexual con un objeto, agresión sexual, caricias forzadas (por ejemplo, tocamientos o besos no deseados); – amenazas de agresión física; – coacción emocional; y/o – chantaje psicológico. <ul style="list-style-type: none"> • Tocamientos no deseados de naturaleza sexual • Exigir sexo en cualquier contexto • Condicionar la asistencia a las relaciones sexuales • Forzar el sexo, obligar a alguien a tener relaciones sexuales con cualquiera

ANEXO 1: DEFINICIONES

	Explotación sexual	Abusos sexuales	Otros
			<ul style="list-style-type: none"> • Obligar a una persona a ejercer la prostitución o la pornografía • Negarse a utilizar prácticas sexuales seguras • Grabar en vídeo o fotografiar actos sexuales y publicarlos sin permiso • Alegar o amenazar con alegar que alguien ya tiene antecedentes de prostitución en documentos legales. • Insultos con epítetos sexuales • Insistir en cualquier cosa sexual, incluidas bromas que puedan resultar incómodas, aterradoras o hirientes. • Decir a alguien que está obligado a mantener relaciones sexuales como condición para cualquier cosa.
UNSG³	Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro.	Intrusión física real o amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.	El abuso de autoridad es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Es especialmente grave cuando una persona utiliza su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera profesional o las condiciones de empleo de otra, incluidos, entre otros, el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del rendimiento, las condiciones de trabajo o el ascenso. El abuso de autoridad también puede incluir conductas que creen un entorno laboral hostil u ofensivo que incluya, entre otros, el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coacción. La discriminación y el acoso, incluido el

³ Boletín del Secretario General “Lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad” (ST/SGB/2019/8) <https://undocs.org/ST/SGB/2019/8>; Boletín del Secretario General “Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales” (ST/SGB/2003/13) <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>

ANEXO 1: DEFINICIONES

	Explotación sexual	Abusos sexuales	Otros
			acoso sexual, son especialmente graves cuando van acompañados de abuso de autoridad.
UNICEF⁴			<p>La explotación y el abuso sexuales son el abuso o la tentativa de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de confianza con fines sexuales, o la intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual por parte del personal de la ONU, sus asociados en la ejecución u otros trabajadores humanitarios, contra las personas a las que prestan servicio.</p> <p>El acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual cuando dicha conducta interfiere en el trabajo, se convierte en una condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo por parte del personal de la ONU entre sí, o contra cualquier otro individuo.</p>
Save the Children⁵	Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial, confianza o dependencia, con fines sexuales o sexualizados. Esto incluye la oferta o promesa de beneficios monetarios, sociales o políticos como incentivo o forma de coacción.	La amenaza o la intrusión física real de naturaleza sexual o sexualizada, incluidos los tocamientos inapropiados, por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas, la agresión sexual y la violación. También puede incluir la amenaza o la intrusión no física (exposición no deseada o no invitada a pornografía, textos, imágenes, etc., intercambio de imágenes, textos, etc., petición de fotografías sexualizadas, etc.).	<p>Favores sexuales Cualquier acto sexual o sexualizado, a cambio de algo como dinero, bienes, servicios, oportunidades, etc. También incluye la exigencia de fotografías inapropiadas, filmaciones y exposición a pornografía, etc. También incluye las demandas de fotografías inapropiadas, filmaciones y exposición a pornografía, etc.</p> <p>Grooming Cultivo de relaciones afectivas con personas en posiciones de vulnerabilidad o de poder desigual, con la intención de manipular estas relaciones hacia dinámicas sexualizadas en el futuro.</p>

⁴ Estrategia de UNICEF para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexuales y al acoso sexual, enero de 2019, <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-05/UNICEF-Strategy-Prevent-Respond-Sexual-Exploitation-Abuse-Sexual-Harassment-January-2019.pdf> (sólo en inglés)

⁵ Política de protección contra la explotación y el abuso sexuales (PSEA) de Save The Children, agosto de 2019, https://savethechildren.org.co/wp-content/uploads/2020/03/V2-SCI_POL_-PSEA-Policy_ESP-FINAL-SEP-2019.pdf (sólo en inglés)

ANEXO 1: DEFINICIONES

	Explotación sexual	Abusos sexuales	Otros
Terre des hommes⁶	<p>Cualquier abuso sexual, real o en grado de tentativa, de una persona en situación de vulnerabilidad, de confianza o en la que exista una diferencia de poder, incluido, aunque no exclusivamente, el hecho de beneficiarse económica, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. La prostitución, incluso cuando es legal, es una forma de explotación sexual. Esto significa que la explotación también puede producirse cuando una persona es intermediaria del abuso.</p>	<p>Abuso físico real o amenaza de abuso físico de naturaleza sexual, que puede tener lugar por la fuerza, coacción, violencia o en situaciones de desigualdad, relaciones jerárquicas o abuso de confianza. Este término incluye, entre otros, actos de violación, acoso, coacción, pornografía infantil, actos sexuales no consentidos o cualquier otro delito sexual. Esto significa que no es necesaria la fuerza física para que se considere abuso sexual. Un acto de este tipo también puede producirse en situaciones en las que no se ha dado un consentimiento aparente, en situaciones de desigualdad, presión psicológica o coacción. El consentimiento para beber alcohol o consumir drogas no debe considerarse en ningún caso consentimiento para la actividad sexual y no disminuye en modo alguno la responsabilidad del autor.</p>	

⁶ Política de protección contra la explotación y el abuso sexuales (PSEA), noviembre de 2018, https://www.tdh.ch/sites/default/files/peas_en.pdf (sólo en inglés)

ANEXO 2: FORMULARIO DE CUMPLIMIENTO

Anexo 2: DNI formulario de cumplimiento de la Política PEAS

En vigor: (Fecha) hasta nuevo aviso

He leído y he sido informado sobre el contenido, los requisitos y las expectativas de la Política contra la Explotación y el Abuso Sexuales (PEAS) para el Personal de DNI. He recibido una copia de la Política y acepto acatar las directrices de la Política como condición de mi empleo y de mi empleo continuo en DNI.

Entiendo que, si tengo preguntas, en cualquier momento, con respecto a la Política PEAS, consultaré con el punto focal.

Por favor, lea atentamente la PEAS para asegurarse de que comprende la Política antes de firmar este documento.

Nombre impreso del personal de DNI:

Firma del personal de DNI:

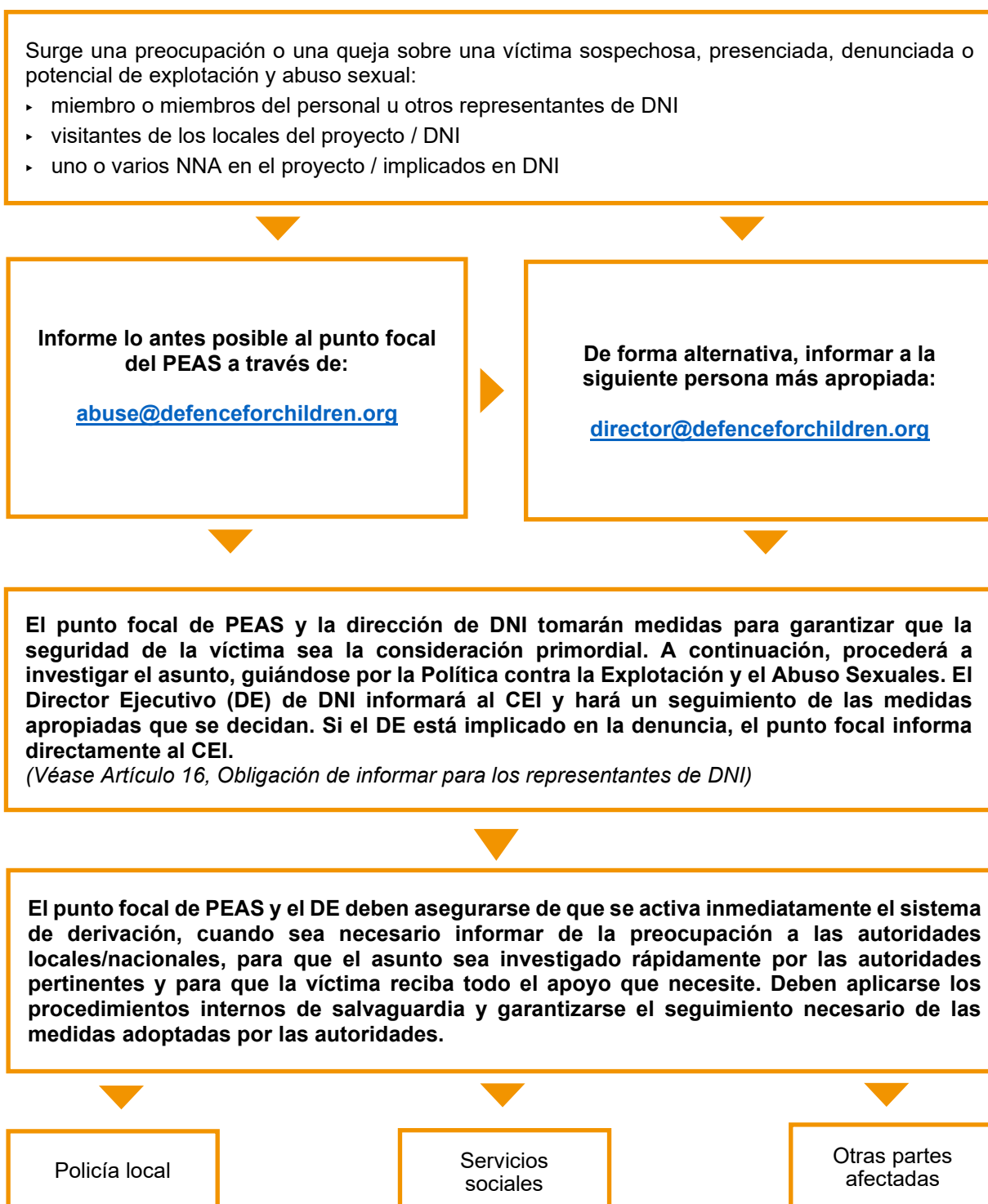
Recibido por:

Fecha y lugar:

ANEXO 3: DIAGRAMA DE FLUJO DE INFORMES

Anexo 3:

Plantilla del diagrama de flujo de los informes PEAS de DNI



ANEXO 4: PLANTILLA DE INFORME

Anexo 4:

Plantilla DNI para informar sobre una preocupación PEAS

Este informe debe utilizarse como herramienta para elaborar un informe basado en información lo más imparcial posible.

Si le preocupa o sabe que la seguridad de una persona puede estar en peligro o que puede ser víctima de explotación y abusos sexuales, le rogamos que cumplimente sin demora este formulario según su leal saber y entender.

Por favor, tenga en cuenta que cualquier preocupación relacionada con la PEAS debe comunicarse inmediatamente al punto focal de la PEAS a través del buzón confidencial abuse@defenceforchildren.org. Puede cumplimentar este formulario antes de ponerse en contacto con ellos o puede cumplimentar el informe después de ponerse en contacto con ellos, de acuerdo con el principio de "no hacer daño".

Por razones de confidencialidad, el informe debe ser redactado y firmado exclusivamente por usted. Debe entregarse exclusivamente a las personas designadas o a la siguiente persona más apropiada. El informe PEAS se conservará en un lugar seguro y se tratará con la más estricta confidencialidad.

Se mantendrá un registro de los incidentes/informes, incluidos los casos en que se decida no remitirlos a las autoridades locales o nacionales.

Número de asunto xxx 202x - 0xxxx (a rellenar por el punto focal PEAS)

1. Sobre ti

Su nombre

Su cargo

Lugar de trabajo

Su relación con el NNA

Datos de contacto

2. Sobre la víctima

Nombre de la víctima

Género / identidad de género de la víctima

Edad de la víctima

Padres / tutores de la víctima, si la víctima es un NNA

3. Acerca de su preocupación

¿Cuál es el problema?

¿Cómo sabe lo de los malos tratos?

ANEXO 4: PLANTILLA DE INFORME

¿Le reveló la víctima los malos tratos?

Fecha del presunto incidente

Lugar del presunto incidente

Nombre del presunto autor

Cargo / relación con la víctima

Naturaleza de la alegación

4. Sus observaciones personales (lesiones visibles, estado emocional de la víctima, etc.)

[N.B. Distinga claramente lo que son hechos de lo que son opiniones o rumores].

.....
.....
.....
.....
.....

5. Informe exactamente de lo que la víctima u otra fuente le dijo sobre el incidente y de cómo respondió usted.

.....
.....
.....
.....
.....

6. Anote si había alguna referencia a un componente digital o en línea que pueda ser importante para cualquier investigación posterior:

.....
.....
.....
.....
.....

7. Medidas adoptadas

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO 4: PLANTILLA DE INFORME

8. ¿Dónde está la víctima / dónde se aloja la víctima y quién es responsable de ella?

Nombre

Título

Ubicación

Datos de contacto

¿Es seguro este lugar? ¿Por qué? Si no es así, xxx debe organizar una alternativa.

9. ¿Hubo otras víctimas, NNA, personas implicadas en el presunto incidente?

.....
.....
.....

10. ¿Quién más conoce el incidente?

.....
.....
.....

11. ¿Qué le gustaría a la víctima que ocurriera a continuación?

.....
.....
.....

12. Información adicional no cubierta anteriormente:

.....
.....
.....

Declaro que la información facilitada por mí en el formulario anterior es verdadera y correcta a mi leal saber y entender.

.....
Fecha y lugar / Firma

Recibido por DNI-SI

.....
Fecha y lugar / Firma

ANEXO 5: PROCESOS DE CONTRATACIÓN

Anexo 5:

Orientaciones de DNI sobre procesos seguros de contratación

El proceso de contratación de personal, becarios, voluntarios y consultores es crucial para garantizar la prevención eficaz de la explotación y/o el abuso sexual, y/o el acoso sexual dentro de la organización, mediante la contratación de personas calificadas y capacitadas para desempeñar su cargo de forma segura para los NNA y sus compañeros.

Contar con una contratación segura es un primer paso fundamental para mantener a salvo a los NNA y jóvenes que están en contacto con el personal y los voluntarios. También es importante establecer procedimientos claros por escrito y asegurarse de que todas las personas implicadas en cualquier forma de contratación sepan cómo seguirlos. Esto garantizará que el personal y los voluntarios sean contratados de forma segura y justa.

Planifique todo el proceso de contratación con antelación para asegurarse de adoptar un enfoque coherente cada vez que contrate a un nuevo miembro del personal o voluntario. Un enfoque planificado y estructurado será de gran ayuda:

- minimizar el riesgo de nombrar a alguien inadecuado,
- Asegúrese de seleccionar a la persona adecuada para el puesto,
- garantizar que el proceso sea justo, y
- Asegurarse de que queda constancia del proceso para futuras consultas.

Seguir un procedimiento escrito también significa que es menos probable que se le pase algo por alto y que cada vez que contrata se atiene sistemáticamente a la legislación y las directrices.

A la hora de planificar la contratación, deben tenerse en cuenta y aplicarse de forma coherente los siguientes puntos⁷:

- **Descripciones de los puestos de trabajo para todos los cargos** - haga referencia a las responsabilidades de la PEAS y/o al Código de Conducta ([Política y Principios de Salvaguarda de la Infancia](#), Anexo 2), en todas las descripciones de los puestos de trabajo e incluya la misión y los valores del Movimiento o un enlace a los mismos. Incluya un enlace a la Política en todas las descripciones de puestos y en su plantilla de descripción de puestos.
- **Anuncios de vacantes:** haga una referencia clara al PEAS en todos los anuncios de vacantes. Incluya el enlace a la Política en el anuncio de vacante.
 - Sugerencia de plantilla de anuncio de vacante: Todo el personal de DNI debe respetar el PEAS de DNI-SI en su puesto y en su vida privada.
- **Publicidad** - dejar claro el compromiso del Movimiento con el PEAS.
- **Preselección** - obtener y examinar la información de las candidaturas y los CV - resolver cualquier laguna, discrepancia o anomalía en el historial laboral.
- **Entrevistas:** incluya siempre una o dos preguntas sobre PEAS y el trabajo con personas en contextos de vulnerabilidad.
- **Comprobaciones:** verifique la identidad del candidato seleccionado, su historial laboral y sus cualificaciones. Las ofertas no deben confirmarse hasta que se hayan realizado todas las comprobaciones.

⁷ Véase también: [Directrices para una contratación más segura](#) (Transformación de la capacidad excedentaria) (sólo en inglés)

ANEXO 5: PROCESOS DE CONTRATACIÓN

- **Referencias profesionales independientes:** pida siempre y de forma sistemática referencias e incluya una pregunta sobre si existe alguna preocupación en relación con la PEAS; se deben obtener referencias y se debe hacer un seguimiento de cualquier preocupación (se deben presentar al menos dos referencias laborales, una de las cuales debe ser el empleador actual o más reciente del candidato). En caso de que las referencias revelen incoherencias o dudas sobre la idoneidad de la persona, se hará un seguimiento y se estudiarán las cuestiones con la persona de referencia o el candidato. Es importante dejar constancia por escrito de las conversaciones telefónicas y, cuando los problemas sean importantes, se solicitará información más detallada por escrito a la persona de referencia, si es posible.
- **Controles externos** - realizados de acuerdo con la política de la organización - podría tratarse de una solicitud de un extracto de antecedentes penales, un control de antecedentes policiales o equivalente.
- **Contratos** - Establezca un vínculo con la Política contra la explotación y el abuso sexuales y asegúrese de que las responsabilidades de la PEAS se incluyen en todos los contratos de trabajo y en su modelo de contrato de trabajo, por ejemplo "Todas las personas que trabajan para DNI-SI están obligadas a respetar la Política contra la Explotación y el Abuso Sexuales y el Código de Conducta en su puesto y en su vida privada. Las infracciones de esta Política pueden acarrear sanciones que incluyen medidas disciplinarias conducentes al despido, la rescisión de todas las relaciones, incluidos los acuerdos contractuales y de asociación, y, cuando proceda, acciones legales o de otro tipo. Las infracciones de esta Política también pueden dar lugar a una remisión a las autoridades legales para una investigación penal en virtud de la legislación de xxx (país), donde DNI tiene su sede."

Inducción - incluir una sesión informativa sobre PEAS, la [Política de Salvaguarda de la Infancia](#), el [Código Ético y la Política de Género](#) para todos los nuevos contratados (personal, becarios, voluntarios, consultores...).