



Protocolo de protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso sexual (PSEAH¹)

TIPO DE DOCUMENTO:
Procedimiento

CATEGORÍA DEL RECUENTO:
C-3 Desarrollo y gestión de personas

ETIQUETAS / PALABRAS CLAVE:
Explotación sexual, abuso y acoso sexual

ELABORADO POR:
Unidad de Derechos Humanos, Género y transversalidad
Unidad de Evaluación, Auditoría y Calidad
Departamento de Programas Internacionales
Departamento de Programas Estatales y Autonómicos

FECHA:
18/08/2020

APROBADO POR – FECHA:
Comité de Dirección

RATIFICADO POR – FECHA:
Junta Directiva (Pleno)

VERSIÓN:
1.0

¹ Por sus siglas en inglés: Protection from Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment (PSEAH)



ÍNDICE

Introducción: Presentación del Documento	3
1. Objetivo.....	3
2. Ámbito de Aplicación	3
3.Responsables de actualizar el documento	3
4. Principios	4
5. Definiciones	5
6. Roles y Responsabilidades	6
7. Procedimiento.....	7
8. Asistencia y derivaciones	10
9. Difusión.	11
Anexos	12



Introducción: Presentación del documento

MdM España es una organización internacional, humanitaria y de voluntariado que trabaja para garantizar el derecho universal a la salud brindando atención médica, denunciando situaciones injustas, dando testimonio y actuando en las esferas social y política, para mejorar el nivel de vida de las poblaciones excluidas y vulnerables, y de aquellos que son víctimas de crisis.

El propósito fundamental de la organización a la hora de emprender estas medidas es mejorar la calidad de vida de quienes conformamos MdM: tanto titulares de derechos, como titulares de deberes, responsabilidades y las personas, contratadas o no, que activamente trabajamos por la consecución de este objetivo.

Uno de nuestros valores más preciados es la promoción de un modelo relacional y de trabajo basado en la cooperación, la colaboración, el respeto por las otras personas, la inclusión y la construcción de relaciones de confianza entre iguales.

Es decir, nos nutrimos de las relaciones humanas y hay que reconocer que las mismas se basan, en su mayoría, en relaciones de poder visibles e invisibles basadas en el cruce de diferentes variables género, sexo, etnia, edad, categoría profesional, estatus económico, nivel educativo...

Este procedimiento pretende ser una herramienta para superar estas relaciones de poder, actuando al menos desde la prevención y actuación frente a ellas, en concreto en casos de explotación sexual, abuso y acoso sexual.

1. Objetivo

Este Protocolo establece el enfoque que MdM España en la prevención y respuesta ante los casos de explotación sexual, abuso y acoso sexual (SEAH). Estableciendo:

- Los principios sobre los cuales basaremos nuestro proceso de toma de decisiones y acciones a desarrollar;
- El comportamiento y actitudes que se esperan de las personas que colaboran para y con MdM España;
- Nuestros compromisos para prevenir casos de SEAH y garantizar una respuesta efectiva cuando suceda un caso.

2. Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo es de aplicación para todas las personas empleadas, voluntarias o del asociativo, así como para quienes tengan alguna vinculación contractual con MdM². Todas ellas, en función del rol que desempeñen, se



comprometen a implantar esta política y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento, compromiso que se sella con la incorporación de una cláusula contractual, a fin de asegurar que se cumplan con los estándares mínimos de prevención frente a la explotación sexual, al abuso y acoso sexual (PSEAH).

3. Responsables de actualizar el documento

La actualización de este documento será realizada por la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género, por medio de un proceso colaborativo con la unidad de Desarrollo de Personas y los Departamentos de Programas Estatales y Autonómicas y Programas Internacionales, y será validado por la Junta Directiva en Pleno.

4. Principios

MdM España tiene una postura de tolerancia cero frente al acoso sexual, la explotación y el abuso. MdM cree en el derecho a vivir una vida libre de acoso sexual, abuso sexual, explotación sexual, violencia, acoso y cualquier abuso de poder, independientemente de su edad, género, sexualidad, diversidad funcional, religión u origen étnico. Reconocemos que, como en cualquier organización, se producen dinámicas de poder dentro de la asociación, así como hacia las personas con quienes trabajamos, y existe el riesgo de que algunas personas exploten su posición de poder para beneficio personal.

MdM España se compromete a apoyar a las personas víctimas/supervivientes, a mejorar nuestra capacidad de protección, a informar, a investigar, a responder y a prevenir cualquier forma de explotación sexual, abuso y acoso sexual.

Todo MdM España, las personas empleadas, voluntarias o del asociativo, así como para quienes tengan alguna vinculación contractual con MdM, deben respetar y promover los más altos estándares de conducta ética y profesional a fin de proteger a y comunidades que forman parte de nuestros programas, frente a situaciones de explotación sexual y abuso y abuso infantil y deben firmar y adherirse a los Seis Principios Básicos contra la Explotación y el Abuso Sexual que ha establecido el Comité Permanente entre Organismos (IASC)²:

- Se consideran como falta grave la explotación sexual y el abuso realizados por cualquier persona empleada, voluntaria o del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM por lo tanto, serán motivo de finalización del empleo o contrato o de cualquier tipo de relación con la asociación.
- Cualquier tipo de actividad sexual con menores de edad (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la edad que fije la

² El IASC es el mecanismo principal para la coordinación y asistencia humanitaria interagencial, y permite coordinar el trabajo de agencias clave de Naciones Unidas y las entidades socias.



legislación del lugar para el consentimiento o la mayoría de edad. No se podrá alegar desconocimiento de la edad real como defensa.

- Está totalmente prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación por parte de cualquier persona empleada, voluntaria o parte del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM. Esta prohibición implica que bajo ninguna circunstancia pueden solicitar el servicio de prostitución, independientemente de la legislación local o nacional del lugar.
- Se prohíbe cualquier relación sexual entre quienes brindan asistencia y protección humanitaria y una persona que se beneficia de dicha asistencia y protección humanitaria que implique el uso indebido de rango o posición.
- Dados los contextos donde trabaja MdM España, tales relaciones pueden basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo de MdM España. Cualquier persona empleada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM debe declarar a su mando superior o al Departamento de Desarrollo de Personas o de Desarrollo Organizativo, según sea una persona contratada o voluntaria cualquier relación que fuera previa a su incorporación a MdM con una persona titular de derechos.
- Cuando una persona empleada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM tiene dudas o sospechas de que otra persona, sea en MdM España o no, está cometiendo un acto de los regulados en este Protocolo; deberá informar de inmediato a través de los mecanismos de denuncia establecidos en el presente documento.
- Quienes integran MdM España, sean personal contratado, voluntariado, asociativo o tengan alguna vinculación contractual con MdM, tienen la obligación de crear y mantener un entorno de prevención de la explotación sexual, el abuso, el acoso sexual y el abuso infantil y promover la implementación de este Protocolo. Los puestos de MdM España de dirección y coordinación en todos los niveles tienen especial responsabilidad en adoptar y desarrollar sistemas de seguridad para que esto se cumpla.

Además, el abuso, acoso sexual, la intimidación o la discriminación en el entorno laboral entre personas empleadas, voluntarias o del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM España, están prohibidos y serán motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido y finalización de cualquier tipo de relación con la asociación.

5. Definiciones



El acoso se describe generalmente como "conducta no deseada que afecta la dignidad de mujeres u hombres en el trabajo que se lleva a cabo tanto dentro de la oficina como fuera de esta, en lugares como establecimientos de salud, encuentros y reuniones. Abarca actos físicos, verbales o no deseados y comportamientos no verbales los cuales denigran, ridiculizan o son intimidatorios"

El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas que crean un ambiente de trabajo coercitivo, hostil, intimidante u ofensivo. El acoso de naturaleza sexual puede ser dirigido a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto. Los elementos clave son que el comportamiento no es solicitado, no recíproco, molesto y hace que la persona involucrada se sienta amenazada, humillada o avergonzada.

Abuso sexual se refiere a todo acceso o amenaza de acceso físico de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de superioridad o por medio de coacción. El abuso sexual incluye forzar, presionar o engañar para tener relaciones sexuales, mostrar fotos o vídeos de contenido sexual, realizar actos sexuales en presencia de otras personas o ver a alguien realizar un acto sexual.

Explotación sexual se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con fines sexuales – aunque no se restringe únicamente a estos propósitos -, con la finalidad de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. La explotación sexual incluye exigir sexo como condición para recibir asistencia, u obligar a alguien a tener relaciones sexuales.

6. Roles y responsabilidades

Personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM:

Deben informar de cualquier sospecha o caso de SEAH, así como firmar, dentro de su contrato, una cláusula de conocimiento y acatamiento del presente procedimiento. En el caso de no informar a las personas designadas en el presente procedimiento de la sospecha de un caso de SEAH, se podrán adoptar medidas disciplinarias y finalizar cualquier tipo de relación con MdM España.

PSEAH Responsable y Puntos Focales:

Persona totalmente dedicada en sede central a la salvaguarda y otras responsabilidades relacionadas con el marco ético de MdM. Se asignarán Puntos Focales en cada misión y Sede Autónoma teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades para incluir en sus términos de referencia la responsabilidad de Prevención frente a la Explotación Sexual, el Abuso y el Acoso Sexual – PSEAH -.



Tendrá la responsabilidad de informar y capacitar a todo el personal en PSEAH, sensibilizar, promover buenas prácticas y desarrollar e implantar mecanismos culturalmente adecuados y basados en la realidad de cada contexto. Es decir, elaborar herramientas de sensibilización cercanas y adaptadas según edad, idioma o que atienda a la diversidad, para el personal contratado, voluntariado, asociativo o que esté vinculado con MdM y las comunidades. Deberá asegurarse de que las comunidades con las que trabajamos sean plenamente informadas del comportamiento esperado del personal de la organización, y sepan cómo informar ante cualquier sospecha.

Entre sus funciones se encuentran: brindar apoyo para prevenir y responder ante posibles casos de SEAH, sensibilizar a través de los cursos de acogida (briefings), promover buenas prácticas, apoyar a víctimas/supervivientes, reportando las denuncias de forma confidencial en los canales descritos, colaborar en el proceso de investigación y comunicarse con víctimas/sobrevivientes para el seguimiento y la derivación en caso de ser necesaria.

También serán responsables de recibir y gestionar el proceso de investigación de los posibles casos de PSEAH de manera confidencial de acuerdo con el procedimiento establecido en este Protocolo. Asimismo, recibirán formación especializada en primeros auxilios psicológicos para que puedan comunicarse y brindar apoyo, según sea necesario, a las víctimas / supervivientes para el seguimiento y la derivación en caso de que sea necesario.

Los Puntos Focales apoyarán a la persona responsable de PSEAH de Sede Central en sus funciones de formación, sensibilización, denuncia e investigación.

Juntas Directivas / Direcciones / Coordinaciones:

Son responsables de promover que las personas a su cargo conozcan el presente procedimiento y de desarrollar mecanismos para crear y mantener un ambiente seguro en la asociación. También incluye la responsabilidad de garantizar que colaboran en MdM España, sea personal contratado, voluntariado, asociativo o tenga alguna vinculación contractual con MdM, reciben con regularidad formación sobre PSEAH, especialmente, aquellas personas en contacto directo con Titulares de Derechos. La sensibilización sobre PSEAH para toda la asociación (Unidades, Departamentos, Áreas...) debe ser una línea prioritaria y deben establecerse líneas presupuestarias para tal fin.

Gestión de Voluntariado y Personal contratado:

Asegurar procesos de selección de calidad que incluyan: referencias a nuestro compromiso contra la SEAH en los anuncios de trabajo/voluntariado, preguntas relacionadas con SEAH durante la entrevista, se pedirán referencias de anteriores puestos, incluyendo preguntas sobre la conducta y el comportamiento previo. Se comprobarán los antecedentes penales, de acuerdo con lo que permita la legislación. El personal contratado, voluntariado, asociativo o personas vinculadas con MdM



serán informadas sobre este Protocolo de PSEAH durante los cursos de acogida (briefings)

7. Procedimiento

- **Los mecanismos de presentación de denuncias/quejas deben cumplir con los principios básicos para una entrega efectiva de casos:**
 - **Seguridad:** evitar crear o aumentar los riesgos para quienes presenten la denuncia o sospechas, así como para otras partes involucradas (por ejemplo, víctima/superviviente, persona denunciada).
 - **Confidencialidad:** imponer prácticas estrictas de intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se mencione a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos concretos); y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados al caso. Debe darse la posibilidad de denuncia anónima.
 - **Transparencia:** se deben contar las medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten denuncias o reclamaciones, explicando claramente sobre cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asistencia a víctimas/supervivientes.
 - **Accesibilidad:** los mecanismos de denuncia deben ser fáciles de usar y eliminar las posibles barreras para su uso (por ejemplo, por el idioma, posibles gastos o tiempo requerido para su cumplimentación), teniendo en cuenta el público objetivo, incluidas personas de diferentes edades, sexos, géneros, niveles educativos, capacidades, etc.
 - **Aceptabilidad (incluyendo mujeres, menores, personas con diversidad funcional y otras adaptaciones):** se adaptarán los procedimientos según los factores de riesgo de SEAH; las dificultades para presentar denuncias; los sistemas elegidos para informar de posibles casos; garantizando que los procedimientos de denuncia sean seguros, confidenciales, transparentes y accesibles.

El personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM, así como contrapartes y **titulares de derechos**, tienen la responsabilidad y el derecho de informar cualquier sospecha o duda sobre SEAH. Cualquier persona puede presentar una sospecha/denuncia a MdM sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias. **El personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM no debe investigar las denuncias o sospechas por cuenta propia.**



Deberá elaborarse un Mecanismos de denuncia comunitario (CBCM por sus siglas en inglés³) adaptado al contexto, a fin de facilitar la retroalimentación y la presentación de casos por parte de las comunidades con las que trabajamos.

Con motivo de facilitar el proceso de denuncia se establecen los siguientes 3 diferentes mecanismos de reporte para que cada persona seleccione el más adecuado en su situación:

1. Procedimiento establecido en el Código de Conducta y Comportamiento Ético de MdM. Email⁴ : gestion.etica@medicosdelmundo.org

○

2. Mecanismo de denuncia comunitario establecido en cada contexto.

○

3. Un puesto de dirección/coordiación con quien tenga confianza.

Todas las denuncias de SEAH, y el seguimiento posterior, se registrarán en una base de datos segura y confidencial. La denuncia será recogida oficialmente durante las 24 horas siguientes, y un equipo específico convocará a una reunión para analizar el caso, evaluar los riesgos inmediatos e identificar los próximos dentro de las 72 horas de recibido el caso.

Este equipo está compuesto:

- Responsable de PSEAH en Sede Central y Punto Focal de la Sede o terreno.
- Una persona en un puesto de responsabilidad de la Sede o terreno correspondiente (Coordinación de País/Coordinación de Proyecto/Coordinación de Sede, integrante del Comité de Dirección, quien tendrá la máxima responsabilidad en la toma de decisiones.
- Si fuera necesario, en el proceso de investigación una persona experta⁵ en gestión de casos de acoso, explotación sexual, y abuso, externa a la asociación.

Una vez se haya resuelto el caso, se contará con el Departamento de Desarrollo de Personas o de Desarrollo Organizativo, según el caso, para adoptar las medidas que correspondan (por ejemplo, sanciones disciplinarias, amonestación por escrito, etc., según el resultado de la investigación).

³ Siglas de Community based complaints mechanisms (CBCM).

⁴ El correo será gestionado por la personal Responsable de PSEAH

⁵ MdM tiene un registro con contactos de diferentes personas expertas por región.



Cualquier persona involucrada en un caso, tiene que estar disponible y tener flexibilidad horaria si fuera preciso, para participar en el proceso. Asimismo, se podrá plantear la suspensión temporal del trabajo.

Toda la documentación de la investigación realizada (informe de incidente, informe de investigación / informe final, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas e internas, plan de seguridad, formulario de consentimiento firmado) debe ser totalmente confidencial y registrada en un lugar seguro con acceso limitado al equipo de investigación.

Dentro de las dos primeras semanas desde la recepción del caso, se deberá informar a la víctima/sobreviviente sobre los avances en la gestión del caso. Previamente, se le habrá informado de la recepción del mismo.

Todo el proceso de investigación no llevará más de 4 ó 5 semanas. La persona de MdM España encargada de PSEAH colaborará en la coordinación y en el contacto con los equipos del proyecto.

Los mecanismos de denuncia deben incorporar la posibilidad de derivar casos de SEAH en donde esté involucrado el personal de otra entidad (por ejemplo, una agencia de la ONU, u otra ONG), para que dé seguimiento del caso cuando esto sea legalmente posible.

MdM se opone a las represalias. Cualquier persona contratada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM que presente una denuncia de buena fe sobre un posible caso de explotación o abuso sexual, o acoso, asista, testifique o participe en cualquier investigación o procedimiento, o quien razonablemente se oponga a tal conducta en el lugar de trabajo, no será afectada negativamente en los términos y condiciones de su empleo y ni será discriminada ni despedida por este motivo.

8. Asistencia y derivaciones

Es responsabilidad de nuestra asociación garantizar que víctimas/supervivientes de casos de SEAH presuntamente perpetrados por alguna persona vinculada a MdM España, reciban asistencia profesional inmediata, ya sea brindándoles atención directa o derivándoles a otros servicios especializados, siempre que así lo quieran.

Tipo de servicio	Descripción
Seguridad	Medidas inmediatas de seguridad o protección para las víctimas/supervivientes y testigos a fin de evitar el riesgo de represalias o cualquier forma de violencia, planificando las medidas de seguridad,



	un refugio seguro (es decir, un espacio que ofrezcan seguridad temporal), ayuda para la reubicación.
Atención médica	Atención médica, incluida la profilaxis posterior a la exposición (PEP) para prevenir el VIH (dentro de las 72 horas posibles posteriores a la exposición); tratamiento de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), atención del embarazo, anticoncepción de emergencia.
Apoyo psicosocial	Atención en salud mental, apoyo psicosocial, ya sea individual o comunitario.
Servicios jurídicos	Servicios de asistencia legal, que incluyen asesoría legal gratuita, representación legal y otro tipo de apoyo (Nota: Se intentará que dicha representación legal y apoyo se brinden independientemente de si la autoría es por alguien de MdM España o no).
Asistencia material básica	Provisión de alimentos, ropa, vivienda, reintegración escolar y apoyo de medios de vida para la víctima/superviviente.
Apoyo para nacimientos por casos de SEAH	Atención médica y psicosocial y apoyo en las demandas de paternidad y de manutención, colaborando en los procesos que puedan seguir los gobiernos nacionales.

9. Difusión

Es responsabilidad de MdM garantizar que todo el personal contratado, voluntariado o asociativo conozca y cumpla plenamente con este Protocolo de PSEAH.

Los esfuerzos de sensibilización de MdM España incluirán las siguientes acciones:

Formación: Los cursos de acogida o briefings para las nuevas incorporaciones incluirán formación en PSEAH. El material de formación estará disponible online y se llevará a cabo formación y sensibilización en profundidad al menos una vez al año, pudiéndose hacer más frecuentemente si hay rotación de personal.



Tanto puestos de dirección, como Puntos Focales de PSEAH recibirán formaciones especializadas, puesto que van a formar parte de los equipos de protección y estarán en los procesos de toma de decisiones.

Derecho de Queja y Deber de Respuesta: Todas las partes implicadas deben ser informadas de este derecho, así como la asociación tiene obligación de responder a las quejas.

Desarrollo de mensajes claros de PSEAH para:

Titulares de derechos e integrantes de la comunidad que incluya:

- 1) derechos (a una asistencia gratuita; el derecho a tener información sobre el proyecto / programa; el derecho a que te traten con respeto, el derecho a denunciar comportamientos inapropiados, etc.)
- 2) comportamiento prohibido para el personal.
- 3) canales y mecanismos de denuncia.

Personal que incluya:

- 1) definición y prohibición de SEAH,
- 2) principales roles y responsabilidades,
- 3) canales y mecanismos de denuncia, incluidos los datos de contacto de las personas a quien acudir

Se adaptarán los mensajes, materiales y canales de comunicación a los diferentes públicos objetivo, incluyendo menores de edad, utilizando un lenguaje claro y el tipo de medio de comunicación que se use en la zona, es decir, apropiado y accesible para todos los públicos, especialmente para aquellas personas con más riesgo de sufrir abuso.



ANEXOS

Formulario de informe de incidentes para denuncias por SEAH

Formulario de informe de incidentes para denuncias por SEAH

CONFIDENCIAL: Por favor restrinja el acceso a este documento y manténgalo almacenado de manera segura (por ejemplo, use contraseñas o codificaciones para ordenadores y bloquee las cerraduras de las oficinas cuando no esté vigilado). Siempre use nombres en clave cuando se refiera a las personas involucradas en el caso, omita información que pueda revelar identidades (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección) y mantenga la información sobre la identidad y los detalles personales de las personas involucradas por separado del incidente y los informes relacionados.

1. Detalles sobre cómo, cuándo y quién recibió la denuncia:
2. Descripción del supuesto incidente, incluidas las fechas, horas y lugares:
3. Descripción de supuestas o presuntas víctimas/supervivientes (por ejemplo, nombre, edad, sexo, origen étnico / nacionalidad, necesidades específicas):
4. Descripción de personas sospechosas o presuntas autoras (por ejemplo, nombre, edad, sexo, nacionalidad, relación / posición en la organización, historial previo de mala conducta):
5. Acciones tomadas por la organización en respuesta a las denuncias hasta la fecha (por ejemplo, derivación para asistencia, investigaciones, notificación a la ONU / Gobierno anfitrión):
6. Acciones llevadas a cabo por otras organizaciones o entidades (por ejemplo, la ONU, el gobierno anfitrión) en respuesta a la denuncia:
7. Solicitud de apoyo a contrapartes (por ejemplo, apoyo para víctimas de SEAH, investigaciones)

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



Términos de referencia para investigación de casos de SEAH

Términos de Referencia:

investigación de casos de SEAH

Antecedentes

[Incluya una breve descripción de la denuncia por SEAH y otra información relevante que pueda respaldar la investigación.]

1. Propósito y objetivos

El propósito de esta investigación es llevar a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y efectiva de la SEAH mencionadas anteriormente y otros incidentes relacionados, de conformidad con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

Los objetivos específicos son:

- 1) Evaluar si las denuncias equivalen razonablemente a SEAH y, posiblemente, un delito en virtud de la legislación nacional;
- 2) Revisar las pruebas presentadas y reunir más evidencias que puedan apoyar o refutar las acusaciones;
- 3) Presentar un resumen de las pruebas y conclusiones.

Alcance del trabajo

Resultados clave son:

- Plan de trabajo, incluida la metodología detallada de investigación (por ejemplo, revisión de documentos relevantes, visitas al sitio, entrevistas con partes interesadas clave)
- Plan de acción recomendado para proteger a víctimas/supervivientes, testigos, personas presuntamente implicadas y a la organización durante el proceso de investigación.
- Informe de investigación, que incluye
 1. Resumen Ejecutivo
 2. Introducción
 3. Alegaciones (es decir, enumerar todas las alegaciones; nombres de las políticas / código de conducta de la organización y leyes potencialmente violadas)



4. Enfoque de investigación (por ejemplo, entrevistas, revisión de documentos)
5. Cronología de lo ocurridos.
6. Análisis de pruebas.
7. Riesgos de represalias y de seguridad (y medidas tomadas para evitarlos)
8. Análisis de la adecuación de la respuesta de la organización frente a la acusación de SEAH
9. Conclusiones con respecto a las pruebas para corroborar o no las alegaciones.
10. Recomendaciones (incluyendo áreas de mejora para la respuesta de la organización a PSEAH)

2. Habilidades y experiencias clave requeridas

- Investigador/a profesional experimentado/a y confiable con experiencia en el manejo de casos altamente sensibles. Personal con perfil de investigación profesional con experiencia, de confianza y con experiencia en el tratamiento de casos altamente sensibles.
- Capacidad para la realización de entrevistas, incluso menores y personas que experimentaron trauma.
- Sensibilidad y formación demostrada sobre la diversidad cultural y de género, incluida la experiencia de violencia de género, preferiblemente.
- Dominio de los idiomas necesarios para poder realizar entrevistas con el personal, testigos y otras personas clave (especificar)
- Habilidades comprobadas de comunicación y organización.



Compromiso de confidencialidad para investigaciones de SEAH

Compromiso de confidencialidad para investigaciones de SEAH

Le solicitamos que nos apoye en una investigación por un supuesto caso de explotación o acoso sexual, en donde hay involucración del equipo en el que está actualmente. Es posible que le pidamos una entrevista, que le indiquemos que nos proporcione documentación, archivos de ordenador y otro tipo de material, u otra forma de colaboración. Las investigaciones internas son una parte clave del compromiso de nuestra organización para prevenir y actuar frente a la explotación y el abuso sexual.

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

1. **Cooperar.** Se le anima a que coopere con las investigaciones y responda a todas las preguntas y solicitudes que le planteen de manera honesta y completa.
2. **Guarde confidencialidad.** Debe mantener confidencial el hecho de que se está llevando a cabo una investigación y todo lo que se discute con usted como parte de la investigación.
3. **Sin represalias.** Nuestra organización no tolera ningún tipo o amenaza de represalia contra cualquier persona que informe de un caso o coopere en una investigación.
4. **No juegue al detective.** No intente realizar sus propias consultas o exhortar a testigos, ya que esto puede interrumpir la investigación en curso.
5. **No obstruya.** Nunca intente interferir u obstruir una investigación.

El cumplimiento de estos requisitos es imprescindible. Su infracción puede dar lugar a una sanción disciplinaria grave que lleve a un despido y finalización de cualquier tipo de relación con la asociación, así como a la derivación del caso a la jurisdicción penal.

Muchas gracias por ayudar a la organización en esta. Si se entera de alguna información relevante o recuerda algo no indicado con anterioridad, o si tiene alguna pregunta, comuníquese conmigo.

Nombre:

Email:

Teléfono:

Móvil:



Plantilla para la evaluación y gestión de riesgos durante la Investigación por SEAH

CONFIDENCIAL: Por favor restrinja el acceso a este documento y manténgalo guardado de forma segura

EVALUACIÓN DE RIESGOS				GESTIÓN			
No.	¿Quién está en riesgo?	Riesgo identificado	Probabilidad de riesgo *	Medidas previas para gestionar los riesgos hasta la fecha	Medidas adicionales de mitigación	¿Por quién?	Cuándo
<i>Ejemplo</i>	<i>Víctima</i>	<i>Quien presuntamente ha cometido la infracción presiona a la víctima/superviviente para que retire las acusaciones</i>	<i>Medio</i>	<i>Comunicación verbal a quien presuntamente ha cometido la infracción para que se abstenga de contactar con la víctima/superviviente (3 de febrero de 2019)</i>	<i>Advertencia escrita a quien presuntamente ha cometido la infracción sobre las consecuencias de la continuación del contacto</i>	<i>Ana</i>	<i>Para el 5 de marzo de 2019 (inmediatamente)</i>
1.							
2.							
3.							

* Alto / medio / bajo