

MODELO DE PLANTILLA PARA LA POLÍTICA DE PEAS

El propósito de la siguiente plantilla es ayudar a las organizaciones a elaborar una documentación propia que garantice la instauración de políticas y sistemas que contribuyan a prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales o la violación de las medidas de salvaguardia. Si bien se recomienda utilizar las plantillas, no se debe olvidar adaptar y ajustar su contenido a la estructura, la dinámica y el contexto de la organización, así como a los usuarios o destinatarios previstos. Si los sistemas de prevención de la explotación y los abusos sexuales no recogen la dinámica específica del entorno o la organización, pueden agravar el daño sobre la población afectada.

Aunque la finalidad de las plantillas incluidas en este guía es ayudar a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) a cumplir con sus obligaciones en materia de PEAS, las organizaciones también pueden ampliar su alcance para abarcar otros componentes, como el acoso sexual o la salvaguardia, de acuerdo con sus políticas internas. No es necesario que las plantillas se presenten con independencia de los manuales de procedimientos internos, se pueden integrar en ellos.

Título de la política: Protección contra la explotación y los abusos sexuales

Objetivo de la política:

1. Establecer una política de tolerancia cero frente a la explotación y los abusos sexuales (EAS) de obligado cumplimiento para todos los empleados de [la organización] y el personal relacionado o asociado, además de garantizar que en [la organización] estén claras las funciones, responsabilidades y normas de conducta relativas

a la EAS.

2. Crear y preservar un entorno seguro, sin lugar para la EAS, mediante la adopción de las medidas pertinentes para lograrlo, tanto en el ámbito interno como en el

de las comunidades donde [la organización] realiza su actividad, y el establecimiento de un sólido mecanismo de prevención y respuesta.

1. Constituir un marco básico de [la organización] que prevenga la explotación y los abusos sexuales y adoptar medidas correctivas ante casos de explotación y abusos sexuales.

Destinatarios: Todos los empleados de [la organización] y el personal relacionado.

Fecha de entrada en vigor: XX.XX.XXXX

Fecha de revisión obligatoria: XX.XX.XXXX

1. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

1. La explotación y los abusos sexuales violan las normas y los estándares jurídicos reconocidos universalmente, además de constituir un comportamiento inadmisibles y terminantemente prohibido para todos los trabajadores humanitarios, incluidos los empleados de [la organización] y el personal relacionado⁴⁶.
2. [La organización] tiene una política de tolerancia cero frente a la explotación y los abusos sexuales. Todos los empleados de [la organización] y el personal relacionado⁴⁷ deben mantener los máximos niveles de conducta personal y profesional en todo momento, además de ejercer la prestación de asistencia y servicios de una forma que respete y promueva los derechos de los beneficiarios y otros miembros

vulnerables de las comunidades locales.

1. [La organización] se compromete a adoptar un enfoque para prevenir y combatir la EAS que se base en los derechos; tenga en cuenta las necesidades de cada grupo etario y de las personas con discapacidad, así como la perspectiva de género; evite las discriminaciones de todo tipo y se adecúe

al contexto cultural; y se centre en la víctima en caso de presentarse una denuncia por explotación o abuso sexual.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Esta política expone el enfoque de [la organización] para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales. Entre los empleados y el personal relacionado de [la organización] se incluyen, entre otros: miembros del personal de reclutamiento local e internacionales, trabajadores ocasionales, consultores, pasantes, voluntarios o trabajadores por incentivos y contratistas.
1. La política se aplica también a todas las actividades y operaciones de [la organización], en particular a los proyectos financiados por [la organización], los proyectos ejecutados por [la organización] y los socios para la cooperación.
1. La política se aplica a las situaciones de EAS ocurridas en el lugar de trabajo o fuera de él, tanto dentro como fuera del horario laboral.

3. DEFINICIONES:

A efectos de la presente política:

- 1.1. El término **“explotación sexual”** se refiere a todo abuso cometido o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.
- 1.1. El término **“abuso sexual”** se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

1.3. “Explotación y abusos sexuales” se refiere a todo abuso cometido o intento de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de poder desigual o de confianza, con propósitos sexuales, o bien a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual perpetrados por el personal de las Naciones Unidas, sus socios implementadores u otros trabajadores humanitarios contra la población a la que atienden

4. COMPROMISO CON LA PEAS:

1. [La organización] hará todo lo posible por crear y preservar un entorno seguro, sin lugar para la EAS, y adoptará las medidas pertinentes a tal fin en el ámbito de las comunidades donde realice su actividad, mediante el establecimiento de un sólido marco de PEAS que incluirá también medidas de prevención y respuesta.
1. El marco de PEAS reafirma el compromiso de [la organización] con respecto al boletín del Secretario General de las Naciones Unidas “Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales” (ST/SGB/2003/13) y a la consecución de la plena y continua aplicación de los Seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos relativos a la EAS⁴⁹.

5. SEIS PRINCIPIOS BÁSICOS:

1. La explotación y los abusos sexuales cometidos por empleados de [la organización] y el personal relacionado constituyen faltas graves de conducta y motivan, por tanto, la rescisión del contrato laboral⁵¹.
1. Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como justificación una estimación errónea de la edad de un niño o niña.

1. Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales y otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a las personas participantes de proyectos o programas.
1. Se prohíbe toda relación sexual entre los empleados de [la organización] o el personal relacionado y los beneficiarios de asistencia u otros miembros vulnerables de la comunidad local que suponga un abuso del rango o el puesto. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de la ayuda humanitaria.
1. En caso de que un empleado de [la organización] o un miembro del personal relacionado tenga preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por un compañero de trabajo, con independencia de que pertenezca o no a la misma organización, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes.
1. Todos los empleados de [la organización] y el personal relacionado tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales, y promueva la aplicación de esta política. El personal directivo a todos los niveles tiene responsabilidades específicas relativas al apoyo y la promoción de sistemas que permitan mantener dicho entorno.

6. MARCO DE PEAS

- La aplicación del marco de PEAS a continuación deberá adaptarse al contexto, la dinámica y la estructura organizativa de [la organización]. Las

medidas pertinentes deberán reflejarse, según sea necesario, en los procedimientos y políticas relacionadas de la organización.

- Cuando proceda, [la organización] celebrará consultas con la población afectada o los destinatarios de la asistencia y las comunidades locales, en particular con los grupos de riesgo señalados por [la organización], a fin de asegurarse de que los sistemas vigentes y las medidas tomadas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales respondan a las vulnerabilidades y necesidades de los beneficiarios y respeten el contexto cultural.

1. Integración de la PEAS en los procesos operativos, de planificación y de programación

- Para garantizar que los riesgos de explotación y abusos sexuales se valoren, aborden y supervisen correctamente, [la organización] integra la PEAS en los procesos operativos, de planificación y de programación (como la planificación estratégica, la presupuestación o la gestión del ciclo del programa), además de asignar a este fin suficientes recursos humanos y financieros.
- [La organización] realiza evaluaciones y análisis integrales y exhaustivos en torno a los riesgos de explotación y abusos sexuales cuando diseña los proyectos y las actividades de los programas, con el propósito de añadir medidas para contrarrestarlos, e identifica a los grupos más marginados y vulnerables ante la explotación y los abusos sexuales. Cabe incluir aquí el mapeo de la seguridad de los emplazamientos, los debates de grupo con los beneficiarios previstos y otras partes interesadas (en particular, mujeres, infancia, autoridades o comunidades locales, etc.) y otros métodos de

investigación oportunos.

1. Reclutamientos

[Nota: las secciones 6.2 a 6.4 se pueden incluir en la política de PEAS o en el manual de Recursos Humanos de la organización o cualquier otro procedimiento interno pertinente]

MODELO DE PLANTILLA PARA LA POLÍTICA DE PEAS *(continuación)*

- Para gestionar el reclutamiento, la contratación y el desempeño laboral, [la organización] cuenta con prácticas y procesos en materia de recursos humanos que tienen en cuenta las particularidades de la PEAS.
- Anuncios de empleo: [la organización] declara de forma explícita en un párrafo estándar de sus anuncios de empleo su política de tolerancia cero con respecto a la explotación y los abusos sexuales.
- Entrevistas: Como parte de las entrevistas de reclutamiento, [la organización] realiza preguntas en torno a la ética y la PEAS
- Verificación de antecedentes: [la organización] verifica sistemáticamente los antecedentes de todos los candidatos a un puesto de trabajo, siguiendo los procedimientos de control establecidos, con el propósito de garantizar que [la organización] no contrate a empleados que puedan constituir un riesgo para el personal y los beneficiarios.
- Autodeclaración: [la organización] solicita a los candidatos seleccionados que firmen una declaración por la que manifiestan que no han perpetrado actos de explotación y abusos sexuales en el pasado y se comprometen a no hacerlo en su nuevo puesto en la organización.
- Contratos de los empleados: [la organización] incluye en sus contratos de trabajo una cláusula relativa a la PEAS, en la que se establecen claramente las definiciones y las funciones y responsabilidades del personal en cuanto a la PEAS. Entre ellas se incluyen, a título enunciativo y no exhaustivo, la obligación de no incurrir en la explotación ni los

abusos sexuales, denunciar los casos de EAS y cooperar de buena fe con posibles investigaciones o auditorías llevadas a cabo por la organización en relación con casos de EAS.

- Puntos focales de PEAS: [la organización] proporciona a los puntos focales de PEAS términos de referencia

específicos en relación con sus funciones y responsabilidades en el campo de la PEAS⁵².

- Procesos de recursos humanos: [la organización] adapta sus procesos de recursos humanos a su política de EAS para describir el mecanismo de notificación y respuesta en caso de denuncias por explotación y abusos sexuales (medidas disciplinarias para denuncias probadas).

3. Gestión organizativa - Acuerdos de cooperación:

- [La organización] incluye una cláusula estándar en todos los contratos y acuerdos de asociación que firma con sus proveedores, contratistas, subcontratistas y subasociados, a través de la cual los exhorta a asumir una política de tolerancia cero con respecto a la explotación y los abusos sexuales y a tomar medidas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales.
- Si los proveedores, socios y contratistas carecen de políticas y medidas adecuadas, [la organización] les ayudará a formular las políticas y adoptar las medidas que se consideren pertinentes.
- El hecho de que las entidades o individuos no tomen medidas preventivas contra la EAS, no investiguen las denuncias o no apliquen medidas correctivas ante casos confirmados de EAS será motivo de terminación del acuerdo de cooperación.

4. Sensibilización del personal y capacitación obligatoria

- [La organización] se compromete a asegurarse de que su personal comprenda la estrategia de PEAS, conozca los sistemas de PEAS en vigor en la organización y entienda tanto sus obligaciones al

respecto como las medidas que debe tomar en caso de que se presente una denuncia. En particular, el personal deberá disponer de información sobre lo siguiente:

- la clara prohibición de perpetrar actos de EAS;
 - las definiciones de EAS y una clara comprensión de las conductas constitutivas de EAS;
 - la obligación de todo el personal de notificar sus sospechas o preocupaciones y las consecuencias de no hacerlo (por ejemplo, las medidas disciplinarias);
 - la posibilidad de presentar reportes de forma anónima;
 - La protección que ofrece la organización a quienes presentan una denuncia de buena fe (por ejemplo, política de protección de los denunciantes de irregularidades, política de protección contra represalias, planes de protección para demandantes);
 - información sobre ante quién presentar la denuncia y qué información compartir para que se puedan dar una respuesta y un seguimiento adecuados;
 - las medidas que debe adoptar el personal (a saber, notificación inmediata de las denuncias y derivación de sobrevivientes).
 - explicación de cómo prevé la organización utilizar la información (por ejemplo, quién recibirá los reportes y procedimiento interno de respuesta y seguimiento).
- [La organización] determina una orientación obligatoria *[indicar cronograma, por ejemplo, en el plazo de un mes]* y capacitaciones de actualización *[indicar*

formato –presencial o virtual–], destinadas a todos los empleados y el personal relacionado, sobre la política y los procedimientos de EAS. Para ello:

- [La organización] desarrolla un plan de capacitación anual para todo su personal, orientado a destinatarios y participantes de distintos niveles.
- [La organización] mantiene un registro de la asistencia de todo el personal a la orientación inicial y las capacitaciones de actualización, además de llevar al día la lista de participantes.
- [La organización] dispone de materiales de capacitación sobre la PEAS. Dichos materiales están adaptados al tipo de capacitación proporcionada (orientación o actualización) y a los destinatarios de la capacitación, y ofrecen la oportunidad de intercambiar conocimientos, además de fomentar el debate entre el personal.
- Además de las capacitaciones, [la organización] adopta medidas (tanto por escrito como verbalmente) para garantizar que sus empleados y el personal asociado conozcan sus obligaciones en materia de PEAS, así como las acciones que deben emprender en caso de que se presente una denuncia. Dichas medidas pueden incluir, entre otras, carteles, notas, recordatorios a través de correo electrónico, la incorporación trimestral a reuniones programáticas, etc.

7. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS:

- [La organización] ha establecido mecanismos y procedimientos seguros, confidenciales y accesibles a través de los cuales el personal, las poblaciones afectadas, los destinatarios de la asistencia y las

comunidades, en particular la infancia, pueden denunciar casos de explotación y abusos sexuales cumpliendo los estándares clave que rigen la presentación de denuncias. [La organización] garantiza que los beneficiarios conocen

estos mecanismos de reporte. [La organización] dispone de mecanismos que permiten limitar el acceso a la información y archivar los reportes escritos en un lugar seguro, a fin de preservar la seguridad del sobreviviente y el denunciante. La información sobre las demandas se compartirá solo cuando sea estrictamente necesario para facilitar las investigaciones o prestar asistencia a los sobrevivientes.

- [La organización] garantiza que sus mecanismos de reporte cumplen los principios básicos para la eficacia de la presentación de denuncias:
 - Seguridad⁵³
 - Confidencialidad
 - Transparencia⁵⁴
 - Accesibilidad⁵⁵
- Aviso: [la organización] ofrece capacitación en torno a los procedimientos pertinentes y la denuncia de presuntos incidentes a aquellos miembros del personal a quien es más probable que se dirijan dichas denuncias.
- Protección contra represalias: [la organización] se compromete a mantener una cultura de transparencia y un entorno seguro, a fin de promover que tanto el personal como los beneficiarios presenten denuncias por casos de EAS lo antes posible, sin que se tome contra ellos ningún tipo de medida punitiva o represiva. La organización no tolera represalias de ningún tipo, ni la amenaza de represalias, contra quienes denuncian una situación de EAS o cooperan en una investigación relacionada con una denuncia en este ámbito. [La organización] cuenta con procedimientos y mecanismos seguros, confidenciales y accesibles a través de los cuales el personal, los beneficiarios y las comunidades, en particular la infancia, pueden denunciar cualquier intento de represalia contra ellos.

- Los mecanismos de reporte disponibles, los mecanismos y procedimientos para examinar las

denuncias por casos de EAS y el protocolo de intercambio de información se describen en [anexo o documento aparte].

- [La organización] se compromete a garantizar que las víctimas de explotación y abusos sexuales

- [La organización] se compromete a garantizar la sensibilización de los beneficiarios y las comunidades locales en torno a la PEAS y los sistemas de PEAS de la organización. A tal fin, [la organización] dispone de materiales de comunicación visuales orientados a las comunidades y mensajes de sensibilización de uso inmediato. Los materiales están:
 - adaptados al contexto local;
 - redactados en los idiomas locales pertinentes;
 - diseñados para que los beneficiarios de [la organización], especialmente los grupos más vulnerables a los abusos, puedan comprenderlos y acceder a ellos con facilidad.
- [La organización] ofrece sesiones periódicas de sensibilización en las comunidades donde desarrolla su actividad, en las que se proporciona información sobre:
 - Qué es explotación y abuso sexuales
 - Las normas de conducta que debe seguir el personal de la organización
 - Cómo presentar una denuncia
 - Los compromisos de la organización para abordar los casos de EAS.

MODELO DE PLANTILLA PARA LA POLÍTICA DE PEAS (continuación)

puedan acceder a servicios de asistencia y apoyo desde el momento en el que se reciba la denuncia, independientemente i) de la decisión de [la organización] respecto a si investigará el caso, ii) del resultado de la investigación y iii) de si la víctima colabora con la investigación o con cualquier otro procedimiento de rendición de cuentas.

- La asistencia y el apoyo serán responsabilidad de proveedores de servicios capacitados y competentes, que actuarán siguiendo el principio de no hacer daño y aplicarán un enfoque centrado en las víctimas, que respete plenamente sus derechos e interés superior, así como los principios clave de la actuación frente a la violencia basada en género, especialmente el consentimiento informado. Los servicios deberán basarse en los derechos; tener en cuenta las necesidades de cada grupo etario y de las personas con discapacidad, así como la perspectiva de género; evitar las discriminaciones de todo tipo y adecuarse al contexto cultural; y garantizar el interés superior de la infancia. La prestación de asistencia y apoyo debe incluir
- La adopción de medidas de seguridad que sirvan de protección contra las represalias.
- Servicios que incluyan, a título enunciativo y no exhaustivo, atención médica y sanitaria inmediata, kits de higiene femenina, apoyo psicosocial y para la salud mental, servicios jurídicos, asistencia material básica y apoyo a los niños y niñas nacidos como resultado de la explotación y los abusos sexuales.

- Para ello, la organización dispone de:
 - Una lista actualizada que recoge los proveedores de servicios locales, especializados tanto en sobrevivientes adultos como menores, según corresponda, junto con los tipos de servicios ofrecidos. Esta lista parte o es una adaptación del mapeo de servicios desarrollado por el grupo interinstitucional de coordinación (violencia basada en género/protección infantil) presente en el país⁵⁶.
 - Un sistema y un proceso definidos y articulados, descritos en sus procedimientos operativos estándar (POE), en torno a las derivaciones y el apoyo a las víctimas, de los que se ofrece información detallada en [anexo o documento aparte]. El POE incluye protocolos de intercambio de información cuyo propósito es garantizar el respeto a la privacidad, la confidencialidad y la seguridad de la parte denunciante. Los POE parten o son una adaptación de los POE de la Red de PEAS. (La adaptación dependerá del país.)
 - Formularios de derivación

10. INVESTIGACIONES

- Investigaciones: [la organización] cuenta con un proceso para investigar las denuncias por casos de EAS y deberá realizar de manera adecuada y oportuna las pesquisas pertinentes cuando se denuncien casos de EAS perpetrados por sus empleados o por el personal asociado, o bien derivarse al organismo de investigación correspondiente si el perpetrador

perteneciese a otra entidad. Los procedimientos relativos al proceso y la gestión de las investigaciones se detallarán en un documento aparte.

- Derivación a las autoridades nacionales: Si, tras realizar las investigaciones oportunas, existieran pruebas en apoyo de la denuncia de comisión de actos de EAS, esos casos podrían ser derivados a las autoridades nacionales a fin de que se incoasen las medidas pertinentes, incluido el enjuiciamiento penal. La víctima deberá otorgar su consentimiento informado y voluntario para que el caso se pueda derivar a una autoridad nacional.
- Medida correctiva: la persona o el equipo responsables de investigar las denuncias por casos de EAS recomendarán medidas de mejora, a fin de que [la organización] pueda reducir el riesgo de que se repita la conducta indebida. La dirección de la organización es responsable de valorar y aplicar estas recomendaciones; los cambios efectuados en los sistemas de PEAS de la organización se comunicarán al personal cuando corresponda.