



CESVI



**POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA
LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO
SEXUALES (PSEA)**

**Mayo de
2024**

ÍNDICE

1. DEFINICIONES.....	
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICAPSEA.....	
3. POLÍTICADECLARACIÓN.....	
4. NÚCLEOPRINCIPIOS.....	
5. COMPROMISOS.....	
6. CONCIENCIA.....	
7. PREVENCIÓN.....	
8. INFORMES.....	10
9. RESPONDIENDO.....	10
10. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIASRELACIONADAS CON EL MAR.....	12
ANEXOS.....	13
APÉNDICE 1 - FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUNTO FOCAL DE SAFEGUARDING.....	13
APÉNDICE 2 - MANDATO DEL PUNTO FOCAL NACIONAL DE SAFEGUARDING.....	14
APÉNDICE 3 - COMPOSICIÓN DEL CMT Y CMU.....	15
REFERENCIAS.....	16

Versión	Fecha	Aprobado por:
Versión 2	Mayo de 2024	Consejo de Administración de CESVI
Versión 1	Julio de 2018	Consejo de Administración de CESVI

1. DEFINICIONES

SEA Explotación y abuso sexual: Formas particulares de violencia de género que han sido denunciadas en contextos humanitarios, específicamente alegadas contra trabajadores humanitarios.

Explotación sexual: "Cualquier abuso real o tentativa 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".

Abuso sexual: "La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza... o en condiciones desiguales o coercitivas".

Acoso sexual versus SEA: El SEA se produce contra un beneficiario o miembro de la comunidad. El acoso sexual se produce entre personal/personal e implica cualquier avance sexual no deseado o conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual. El acoso sexual no está cubierto por la SEA.

Superviviente: Persona contra la que se ha perpetrado una SEA o se ha intentado perpetrar una SEA contra ella. ¹ A los efectos de estos POE, las personas que denuncian SEA cometidas contra ellas mismas son tratadas como supervivientes a los efectos de las evaluaciones de seguridad y necesidades.

Código de conducta: Conjunto de normas de comportamiento que el personal de una organización está obligado a cumplir.

Beneficiarios de la ayuda humanitaria: Persona que recibe asistencia como parte de la ayuda de emergencia o de la ayuda al desarrollo a través de programadores de asistencia. Las personas incluidas en este título son miembros de las poblaciones afectadas, incluidos refugiados, desplazados internos y otras personas vulnerables, así como miembros de la comunidad de acogida. La explotación o el abuso sexual de un beneficiario es SEA, sin embargo no es necesario que el individuo se encuentre en una posición vulnerable; una relación de poder diferencial o de confianza es suficiente para establecer SEA.

Trabajador de ayuda humanitaria: todas las personas que participan en la prestación de protección y/o asistencia a las poblaciones afectadas y que tienen una relación contractual con la organización/los socios participantes, incluidos los trabajadores incentivados² de las comunidades destinatarias. Se refiere a todo el personal de las agencias y organizaciones humanitarias, incluidas las agencias de la ONU, las ONG, las ONG, los socios ejecutores, incluido el personal remunerado, los voluntarios, los contratistas, los trabajadores incentivados y cualquier persona que realice una tarea en nombre de cualquier agencia u organización humanitaria, independientemente del tipo o la duración de su contrato.³

Personal relacionado: todos los empleados de CESVI ETS⁴, miembros de CESVI, afiliados y colaboradores en las Oficinas de País. El término también incluye a los miembros de la junta directiva, los voluntarios, los pasantes y los consultores internacionales y locales, además de los contratistas individuales y corporativos de estas entidades y el personal relacionado. Se incluyen las entidades ajenas a CESVI

¹ Persona que es o ha sido víctima de explotación o abusos sexuales. Este término implica fortaleza, resistencia y capacidad de supervivencia. "Los términos 'víctima' y 'superviviente' pueden utilizarse indistintamente. 'Víctima' es un término que se utiliza a menudo en los sectores jurídico y médico, mientras que el término 'superviviente' suele preferirse en los sectores de apoyo psicológico y social porque implica resiliencia." Véase Grupo de Trabajo sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales del Comité Permanente entre Organismos, "Guidelines to implement the Minimum Operating Standards for Protection from Sexual Exploitation and Abuse by UN and non-UN Personnel" (marzo de 2013) [en adelante, Directrices del IASC para aplicar las MOS-PSEA (2013)], y Directrices del IASC sobre la violencia de género (2015), Parte I - Introducción p. 1.

² Los trabajadores incentivados son personas que reciben una compensación no monetaria por su trabajo o representación para una organización, y con frecuencia son miembros de la comunidad beneficiaria. Véase el glosario sobre explotación y abuso sexuales en www.interaction.org/document/sea-glossary.

³ Consejo Internacional de Organizaciones Voluntarias, "Building Safer Organizations Guidelines: Receiving and Investigating Allegations of Abuse and Exploitation by Humanitarian Workers" (2007).

⁴ El nombre legal de la Fundación es CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS según el Decreto Legislativo D.Lgs. 117/17, en lo sucesivo también "CESVI".

y sus empleados y las personas que hayan suscrito acuerdos de asociación, subvención o sub-recepción con CESVI ETS.

Denunciante: persona que presenta una denuncia de SEA de acuerdo con los procedimientos establecidos. Esta persona puede ser un superviviente de SEA u otra persona que tenga conocimiento de la irregularidad. Tanto el superviviente como el denunciante, si es diferente del superviviente, deben ser protegidos de represalias por denunciar SEA. Cuando exista algún conflicto de intereses entre el superviviente y otra parte interesada, los deseos del superviviente deben ser la consideración principal en la tramitación del caso, especialmente cuando exista riesgo de daños físicos y/o emocionales adicionales.

Denunciante: A efectos de la Política de SEA, un denunciante es un tipo de demandante, no el superviviente, que es un trabajador de ayuda humanitaria que realiza una denuncia de SEA. Las políticas de denuncia de irregularidades de las organizaciones alientan al personal a informar sobre inquietudes o sospechas de mala conducta por parte de colegas, ofreciendo protección contra represalias por denunciar, y aclaran las normas y procedimientos para denunciar y abordar tales casos. Por lo tanto, la definición, el alcance y las medidas de protección pueden diferir entre organizaciones. Los principios de MFC (por ejemplo, la confidencialidad) se aplican a los denunciantes como a cualquier denunciante, y las políticas internas de los organismos protegerán de represalias a los denunciantes de ASE, siempre que la denuncia se haga de buena fe y de conformidad con las políticas internas del organismo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA PSEA

Se espera que los trabajadores de ayuda humanitaria mantengan en todo momento los más altos niveles de conducta personal y profesional para proteger a los beneficiarios de la asistencia⁵. La explotación y el abuso sexuales (SEA) por parte de los trabajadores de ayuda humanitaria contradicen directamente los principios en los que se basa la acción humanitaria y representan un fallo de protección por parte de la comunidad de ayuda. La SEA perjudica a aquellos a quienes la comunidad humanitaria tiene la obligación de proteger y pone en peligro la credibilidad de todos los organismos de ayuda.

Todos los empleados de CESVI ETS (en adelante, CESVI) y el personal relacionado deben comportarse de forma irreprochable con los beneficiarios del proyecto o los miembros de la comunidad, teniendo especial cuidado con los grupos más vulnerables: menores, mujeres, ancianos y marginados sociales.⁶ CESVI se compromete a crear una cultura organizativa de tolerancia cero contra la complacencia y la impunidad. La Dirección de CESVI, entre otros, debe crear y mantener un entorno que evite la explotación y el abuso sexuales. El personal directivo de CESVI debe conocer y hacer cumplir esta política, siendo proactivo en la supervisión de su equipo.

A través de la Política de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales, CESVI expresa claramente su determinación de prevenir y combatir la explotación y el abuso sexuales de beneficiarios y miembros de la comunidad por parte de los empleados de CESVI y todo el personal relacionado.

La política de CESVI en materia de EAE establece las normas mínimas que deben seguirse para proteger a los beneficiarios y a los miembros de la comunidad de la explotación y el abuso sexuales.

La política se dirige principalmente a todos los empleados de CESVI y al personal relacionado incluido en las siguientes categorías:

- ❖ Consejo de Administración y Dirección de CESVI;
- ❖ Todos los empleados y colaboradores de todas las estructuras y proyectos de CESVI en Italia y en el extranjero;
- ❖ Entidades ajenas a CESVI y sus empleados y particulares que hayan suscrito acuerdos de asociación, subvención o subreceptores con CESVI ETS, comités, asociaciones de cualquier tipo -incluidos sus miembros y personal- apoyados, económicamente o de otro modo, por CESVI en Italia y en el extranjero;
- ❖ Consultores y otras personas independientes que actúan en nombre de CESVI sobre la base de contratos de servicios (entendidos como consultores y proveedores de servicios intelectuales);
- ❖ todas las personas que actúen voluntariamente en nombre de CESVI ETS;
- ❖ Proveedores de cualquier tipo de bienes, servicios u obras, incluidos los proveedores actuales y potenciales.
- ❖ Todas las demás personas no incluidas en las categorías anteriores que hayan firmado un contrato con CESVI ETS.

Los principios establecidos en esta política se aplican en todo momento, durante y fuera del horario de oficina y durante los periodos de permiso, sin excepciones.

⁵ Protección contra la explotación y el abuso sexuales (PSEA). Cooperación interinstitucional en los mecanismos comunitarios de denuncia. Procedimientos operativos estándar globales, mayo de 2016.

⁶ Código Ético CESVI, 2024.

3. DECLARACIÓN POLÍTICA

Explotación y abusos sexuales son violaciones del Código Ético y del Código de Conducta.

CESVI no tolera ninguna forma de explotación y abuso sexual, así como el acoso y toda una serie de abusos de poder no sexuales perpetrados por empleados de CESVI y personal relacionado contra cualquier persona, independientemente de su edad, sexo, sexualidad, discapacidad, religión u origen étnico.

CESVI se compromete a hacer todo lo necesario para evitar que los programas tengan efectos negativos, como la explotación sexual comercial por parte de empleados de CESVI y personal relacionado, contra los beneficiarios y los miembros de la comunidad. CESVI se toma en serio todas las quejas e inquietudes sobre explotación y abusos sexuales e inicia una investigación rigurosa de las quejas que indiquen una posible violación de esta política, del Código de Conducta de CESVI y del Código Ético de CESVI.

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES⁷

1. La explotación y el abuso sexuales por parte de empleados de CESVI y personal relacionado constituyen actos de falta grave y, por lo tanto, son motivo de acciones disciplinarias y/o rescisión del contrato de trabajo dentro de la normativa aplicable y vigente;
2. La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento local. La creencia errónea sobre la edad de un niño no es una defensa y en ningún caso se aceptará como justificación la ignorancia de la edad de la persona. Una Política de Safeguarding de la Infancia específica establece además los principios y los procedimientos operativos y directrices para garantizar la Safeguarding de la infancia en todos los ámbitos de actuación de CESVI;⁸
3. Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de ayuda que se debe a los beneficiarios;
4. Queda prohibida cualquier relación sexual entre el personal de CESVI ETS y la persona beneficiaria de la ayuda que implique un uso indebido de su rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de la labor de ayuda humanitaria;
5. Cuando un empleado de CESVI o personal relacionado desarrolle inquietudes o sospechas sobre abuso sexual o por parte de un compañero de trabajo, ya sea que el individuo trabaje para CESVI o para otra organización, socios, proveedores u otros relacionados.

⁷ 1-6: Los seis Principios Básicos provienen del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (ST/SGB/2003/13). Han sido actualizados de acuerdo con los Seis Principios Básicos del IASC relativos a la Explotación y el Abuso Sexuales, 2019 y modificados en función de la estructura y las actividades de CESVI ETS.

⁸ CESVI ETS se adhiere a la red mundial Keeping Children Safe. La política de protección de menores de CESVI ETS está en vigor desde 2019 y ha sido revisada en mayo de 2024.

Si la persona tiene alguna inquietud respecto a las partes interesadas, debe comunicarla a través de los medios e instrumentos disponibles en la Organización.

6. Todos los miembros del personal de CESVI, sea cual sea su nivel, están obligados a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales y promueva la aplicación del Código de conducta y del Código ético.

Cuando procede, CESVI se asegura de denunciar ante la autoridad competente las acciones penales y judiciales de conformidad con la legislación aplicable y evalúa los procedimientos como parte civil perjudicada.

5. COMPROMISOS

La creación de una organización segura y libre de explotación y abuso sexuales va más allá del desarrollo de políticas y procedimientos. CESVI se compromete a integrar la protección contra la explotación y el abuso sexuales (PSEA) en su cultura y prácticas organizativas. La prevención se convierte en algo inherente a nuestra forma de trabajar, estimulando el debate sobre el tema, impartiendo formación, implicando activamente a las partes interesadas -en particular a los beneficiarios- y supervisando y evaluando constantemente nuestros procesos.

La Política PSEA define las normas más estrictas de comportamiento profesional y los procedimientos para garantizar que ninguna persona pueda resultar perjudicada mientras participe o se beneficie de los programas y actividades de CESVI.

El compromiso de CESVI con la prevención de la explotación y el abuso sexuales se define a través de cuatro principios:

- **Concienciación:** CESVI se asegura de que todo el personal, los asociados, así como las comunidades y los beneficiarios, sean conscientes de los riesgos y las implicaciones de la explotación y el abuso sexuales.
- **Prevención:** CESVI trabaja para minimizar los riesgos mediante una contratación rigurosa, educación continua y formación del personal y los asociados.
- **Denuncias:** CESVI garantiza que los procedimientos de denuncia sean claros y que todo el personal y los asociados sepan cómo abordar y escalar adecuadamente las preocupaciones relacionadas con la explotación y el abuso sexuales.
- **Respuesta:** CESVI garantiza que se toman todas las medidas necesarias para apoyar y proteger a cualquier persona en caso de explotación o abuso presunto, probado o intentado.

Al integrar estos compromisos en todos los niveles de nuestra organización, CESVI no sólo se adhiere a las normas internacionales, sino que también promueve una cultura de seguridad, respeto y dignidad para todas las personas implicadas o afectadas por nuestras operaciones.

6. CONCIENCIA

- Todos los empleados de CESVI deberán conocer los Principios Básicos incluidos en el Código de Conducta y el Código Ético del Personal de CESVI.
- CESVI se compromete a concienciar a sus empleados y colaboradores -incluidos voluntarios, socios, proveedores y contratistas- sobre los problemas relacionados con la explotación y el abuso sexuales.
- En lo que respecta a la difusión de la Política, CESVI se compromete a proporcionar una iniciación sobre la Política a todo el personal nuevo, con una orientación detallada y sesiones de formación periódicas adaptadas a los diferentes niveles de responsabilidad. Estas sesiones de formación se centran en la comprensión de los riesgos, las medidas preventivas y los procedimientos de respuesta asociados a la explotación y el abuso sexuales.
- Los contenidos de la política se traducen a las lenguas locales y se difunden utilizando lenguajes, formatos y medios de comunicación adecuados que sean fácilmente comprensibles, respetuosos y culturalmente apropiados para las diferentes comunidades y miembros de la comunidad, especialmente los grupos vulnerables y marginados. También se informa a los niños y a las comunidades en las que opera CESVI sobre las preocupaciones y las disposiciones de la política en materia de PSEA.

7. PREVENCIÓN

- CESVI aplica las normas más estrictas en sus procesos de contratación para prevenir la explotación y el abuso sexuales. Esto incluye garantizar que todos los anuncios de vacantes mencionen el compromiso de CESVI con la prevención de la SEA y que se compruebe la idoneidad de todos los candidatos para trabajar en entornos sensibles.
- Durante el proceso de contratación, CESVI realiza comprobaciones exhaustivas de los antecedentes, verifica las referencias para evaluar la conducta anterior relacionada con el abuso o la explotación, y se asegura de que todos los nuevos contratados reciban una orientación sobre las políticas de CESVI en materia de PSEA.
- Existe un Código de Conducta que establece, como mínimo, la obligación de todos los empleados y colaboradores de no explotar, abusar o discriminar de otro modo a las personas, y que es debidamente conocido por los destinatarios;
- El Código Ético está publicado en el sitio de Internet y es distribuido y debidamente conocido por todos los que colaboran de alguna forma con CESVI ETS. El Código Ético contiene la misión, la visión, la declaración de valores y principios, el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades que tiene con quien colabora con CESVI o se beneficia de sus proyectos o programas;
- CESVI se asegura de que se designe un Punto Focal de Safeguarding en la sede central. El Punto Focal asiste a los equipos de la sede y de los países en la implementación de la Política. Las funciones, aptitudes y responsabilidades del Punto Focal se detallan en el Apéndice 1; a nivel de país, se nombra a un miembro del personal como Punto Focal de Safeguarding del País (CSFP, por sus siglas en inglés), previa consulta con el PF de la Sede. Los términos de referencia del CSFP se describen en el Apéndice 2;
- CESVI es responsable de implicar a las comunidades locales para prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales. Las comunidades locales participarán en el desarrollo y la aprobación del Mecanismo de Complaints&Feedback (CFM) para que la estructura tenga en cuenta tanto la cultura como el género;
- CESVI es responsable de garantizar que todas las terceras partes, socios y proveedores incluidos se comprometan a respetar los principios incluidos en la Política de PSEA, además de los explicados en el Código Ético de CESVI. Las organizaciones asociadas que trabajen con CESVI deben tener su propia política PSEA por escrito, o atenerse a la de CESVI mientras dure la asociación. La adopción de las normas de protección de CESVI se garantiza mediante la firma del Memorando de Entendimiento que hace referencia explícita a la Política de PSEA de CESVI.
- En el caso de Consorcios, cuando Cesvi es la Agencia Líder del Consorcio, la Política de PSEA de Cesvi se aplica a todos los miembros del Consorcio, si los socios no llegan a un acuerdo diferente. Si Cesvi no es la Agencia Líder, se debe intentar incluir disposiciones de Safeguarding en el acuerdo, tratando de alcanzar los más altos estándares de protección. El incumplimiento de las disposiciones de la Política de PSAE por parte de los socios podría dar lugar al fin de la asociación.
- Por lo que respecta a los proveedores y contratistas, la aceptación de la Política de PSEA es una condición para entablar cualquier relación contractual con Cesvi. Para ello, se hace referencia explícita a la Política en los contratos celebrados con proveedores y socios.

8. INFORMES

- Los destinatarios de la Política tienen el deber de denunciar cualquier violación de la Política de Cesvi PSEA o cualquier situación en la que los beneficiarios puedan ser o estén en riesgo de ser víctimas de abusos y acciones de las que tengan conocimiento durante sus actividades laborales y/o durante la ejecución de sus funciones y/o durante sus relaciones con Cesvi.
- CESVI ha establecido mecanismos claros, accesibles y confidenciales para denunciar la explotación y el abuso sexuales. Estos incluyen direcciones de correo electrónico designadas, línSEA directas confidenciales y contacto directo con personal formado que gestiona las denuncias.
- Existe y es accesible un Mecanismo de Complaints&Feedback (CFM) para denunciar la explotación y los abusos sexuales. El CFM no debe ser un sistema separado y paralelo a otras estructuras de denuncia y retroalimentación en un área determinada, sino que debe vincularse a las estructuras existentes y basarse en ellas para crear un sistema único de gestión de las denuncias y las retroalimentaciones;
- El proceso se comunica ampliamente a todos los niveles de las operaciones de CESVI para garantizar que todo el mundo, incluidos los beneficiarios y los miembros de la comunidad, comprenda cómo informar de incidentes o preocupaciones y confíe en la capacidad del sistema para proteger a los informantes frente a represalias.
- Las denuncias se tratan con confidencialidad y se toman medidas rápidas para resolverlas, protegiendo al mismo tiempo los derechos y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Los denunciantes y supervivientes tienen derecho a recibir información sobre el desarrollo y el resultado de su caso.

9. RESPONDIENDO

- CESVI garantiza el establecimiento de protocolos para procesar las denuncias de explotación y abuso sexual de manera oportuna, incluida la suspensión inmediata del presunto autor de todas las actividades con un impacto directo en los beneficiarios y las comunidades hasta que finalice la investigación;
- Al recibir una denuncia de explotación y abuso sexuales, CESVI activa rápidamente el Equipo de Gestión de Casos (CMT), responsable de supervisar el proceso de investigación bajo la coordinación del Punto Focal de Tramitación de Denuncias. El CMT designa al equipo de investigación responsable de llevar a cabo la investigación. Si hay sospechas de relevancia penal del caso, o en el caso de que el equipo evalúe que la denuncia es de naturaleza o impacto grave para las personas implicadas o para la organización, el equipo se constituirá en Unidad de Gestión de Crisis. Véase en el apéndice 3 la composición del CMT y la CMU.
- Si la CMT o la CMU consideran que ha habido una posible violación de la ley, CESVI, de acuerdo con la legislación nacional y extranjera, se asegura de que se informe a la autoridad competente. En este caso, el superviviente debe participar en la decisión, para que pueda tomar una decisión informada sobre cómo proceder con la denuncia.

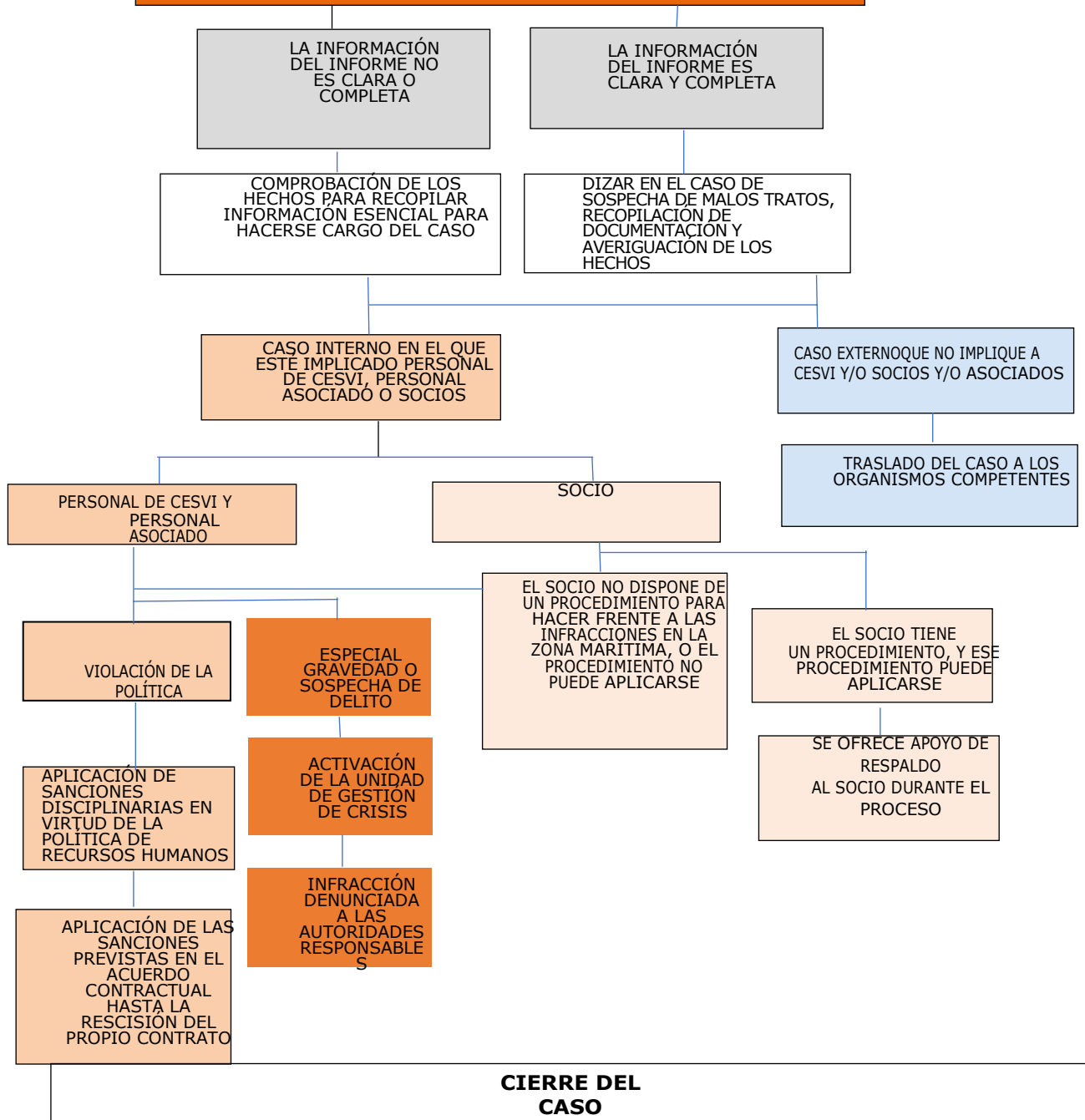
- CESVI garantiza que se mantenga la confidencialidad en todas las fases de la investigación y que la información sólo se comparta cuando sea necesario. El proceso de investigación debe seguir un enfoque centrado en el superviviente para garantizar que mantiene a los supervivientes en primer plano, proporcionando un entorno de apoyo que promueva la seguridad y les capacite;
- CESVI garantiza la protección del superviviente, el denunciante y el denunciante de SEA. CESVI se compromete a proporcionar asistencia, asesoramiento psicosocial, tratamiento médico y asistencia jurídica a las víctimas de explotación y abusos sexuales;
- La persona acusada de haber violado esta Política debe tener la oportunidad de presentar su punto de vista sobre los hechos en cuestión. En caso de que se confirme la acusación, CESVI se asegurará de tomar las medidas disciplinarias apropiadas, incluido el despido inmediato y la remisión a un proceso penal y a una acción legal, cuando proceda, contra la persona que haya cometido la explotación y el abuso sexuales, de conformidad con el sistema de denuncia y respuesta de la legislación nacional;
- En caso de que, al término de la investigación preliminar, se demuestre que la denuncia ha sido autoinculpatoria o intencionadamente falsa, se tomarán las medidas disciplinarias indicadas en la Política de Recursos Humanos contra la persona que presentó la denuncia, y se presentará una denuncia ante las autoridades competentes, en caso de delito.

10. PROCEDIMIENTOS PARA GESTIONAR ALEGACIONES RELACIONADAS CON EL SEA

SE RECIBE UN INFORME

1. ESCRIBIR INMEDIATAMENTE A SAFEGUARDING@CESVI.ORG PARA INFORMAR A SFP Y CHFP
2. CUMPLIMENTACIÓN DEL FORMULARIO DE INFORME
3. SFP Y CHFP evalúan que existe una presunta violación de la política

* en caso de informes de especial gravedad o sospecha de delito, el CMT podrá, en cualquier momento de proceso, constituirse en Unidad de Gestión de Crisis



Siempre que sea necesario, actuar inmediatamente para garantizar la seguridad de la víctima y el acceso a los servicios necesarios

ANEXOS

Apéndice 1 - Función y responsabilidades del punto focal de Safeguarding

El Punto Focal de Safeguarding de la Infancia es una persona designada como responsable de garantizar la aplicación y el cumplimiento de la Política de Safeguarding de la Infancia. Esta función debe reflejar la naturaleza y la estructura de la organización y la persona debe contar con apoyo suficiente para desempeñar su función.

En cada nivel o entorno adecuado debe haber una o varias personas designadas con las que todo el mundo pueda hablar sobre cuestiones de protección. Todo el mundo debe saber cómo ponerse en contacto con esta(s) persona(s). Otras personas de la organización pueden dirigirse a ellos si tienen dudas sobre la protección de la infancia o los malos tratos. El Punto Focal de Safeguarding designado es responsable de escuchar cualquier preocupación sobre abusos y explotaciones sexuales.

LA FUNCIÓN DEL PUNTO FOCAL DE SAFEGUARDING ES:

- asumir un papel de liderazgo en la concienciación sobre las medidas de protección de la infancia de la organización, incluido el Código de Conducta y, si es necesario, proporcionar formación y asesoramiento al personal y a los voluntarios sobre estas medidas;
- Trabajar con los directores y el personal para garantizar que los programas y las operaciones integren medidas de responsabilidad social en todas las actividades;
- Promover la participación de los beneficiarios del proyecto para que conozcan las medidas de RSE y el Código de Conducta de la organización, así como su derecho a la protección. También tienen que ser conscientes de cómo plantear una preocupación sobre la protección de la infancia;
- actuar como centro de coordinación para recibir información sobre los problemas de protección de la infancia;
- colaborar con los gestores de los programas para establecer mecanismos de reclamación a nivel comunitario que faciliten la notificación de las preocupaciones planteadas por los beneficiarios;
- asegurarse de que toda la información se registra en el formulario de incidentes de protección de menores y se remite al Equipo de Gestión de Casos (HQ);
- planificar y participar en cualquier investigación relativa a un incidente;
- mantener el registro de incidentes de protección de menores;
- proporcionar un apoyo general a una aplicación más amplia de las políticas y procedimientos con el fin de Safeguarding a los niños;
- evaluar los riesgos para la protección de la infancia dentro de la organización, incluidos sus programas y proyectos;
- consultar con los organismos locales siempre que sea necesario y recabar información actualizada sobre la prestación de servicios;
- garantizar la actualización de las vías de remisión para las respuestas de Safeguarding de la infancia;
- en consulta con la Unidad de Gestión de Crisis, remitir formalmente el caso a un organismo oficial (por ejemplo, la policía) o a otra organización, si procede.

HABILIDADES

- Tener conocimientos y experiencia sobre protección de menores;
- Capacidad para mantener la confidencialidad en la gestión de la información y la comunicación, según proceda;
- Buenas dotes de comunicación y relación;
- Destreza en el análisis de las necesidades de desarrollo de capacidades y en el diseño y ejecución de una serie de intervenciones de desarrollo de capacidades;
- Capacidad de comunicación oral y escrita para adaptarse al público destinatario y transmitir mensajes con eficacia.

Apéndice 2 - Mandato Punto Focal Nacional de Safeguarding

El Punto Focal Nacional de Safeguarding (CSFP) es una persona designada para proporcionar apoyo general a una aplicación más amplia de las políticas y procedimientos de Safeguarding de CESVI a nivel de país.

El CSFP designado es responsable de escuchar cualquier información o notificación de abuso a nivel nacional y de tratar dichas preocupaciones, colaborando con el Punto de Safeguarding de la sede central para facilitar el análisis y el tratamiento de los informes de sospecha de abuso y/o violación de las políticas de Safeguarding.

La función del CSFP es:

- Asumir un papel de liderazgo en la concienciación sobre las medidas de Safeguarding de la organización, incluido el Código de Conducta, a nivel nacional, lo que incluye: o Organizar la traducción de la Política de Safeguarding de la Sociedad Civil al idioma local, distribuirla a todo el personal y a los socios;
 - o Garantizar la exposición pública de la política de responsabilidad civil, el código de conducta y el organigrama del proceso de presentación de informes en la oficina nacional;
 - o Cuando sea necesario, impartir formación y asesorar al personal, a los voluntarios y a los socios sobre sus funciones y responsabilidades en la prevención de riesgos y la notificación de problemas de protección de la infancia;
- Garantizar la disponibilidad y actualización del mecanismo de tramitación de denuncias en materia de Safeguarding;
- Si es necesario, apoyar el proceso de evaluación de los riesgos de Safeguarding durante la fase de diseño de la propuesta de proyecto/programa.
- Trabajar con los directores y el personal para garantizar que los programas y las operaciones integren medidas de protección en todas las actividades;
- Recibir localmente cualquier informe de sospecha de abuso, maltrato y explotación sexual;
- Colaborar con el HQSFP y la Unidad de Gestión de Casos cuando sea necesario;
- Mantener el rastreador de incidentes de Safeguarding a nivel nacional;
- Garantizar la actualización de las vías de remisión para las respuestas de Safeguarding;

El punto focal nacional de Safeguarding es formalmente responsable de la realización de las actividades/acciones mencionadas. El Jefe de Misión tiene la responsabilidad última de garantizar.

Anexo 3 - Composición de los CMT y CMU

El EQUIPO DE GESTIÓN DE CASOS (CMT) está compuesto por:

- Punto Focal de Safeguarding de la Sede
- Responsable de zona/región
- Head of HR
- Punto Focal de Tramitación de Denuncias
- Legal&Compliance Manager
- Security Advisor

Cuando es necesario, participan otras funciones internas y/o profesionales externos. En caso de que una sospecha de abuso afecte a una organización asociada, también se puede contactar con el miembro de la organización asociada para que participe en la investigación.

En el marco del procedimiento, el equipo realiza consultas internas:

- evaluar los motivos de sospecha;
- para evaluar la gravedad del incidente;
- para confirmar el grado de urgencia;
- para decidir si debe emprenderse o no una investigación;
- elaborar un plan de acción con plazos, funciones y responsabilidades para tratar el caso.

El CMT también se encarga de designar al equipo responsable de llevar a cabo la investigación sobre presuntos casos de abuso. Basándose en esta investigación, decidirá si la sospecha queda disipada, si se ha constatado una violación de la Política o si la sospecha de delito es fundada o no. En función de estos pasos se adoptan otras medidas.

Si la denuncia se presenta en el extranjero, el Equipo de MC llevará a cabo la investigación en colaboración directa con el personal local de CESVI y de acuerdo con la legislación y los procedimientos nacionales. En cualquier caso, el Equipo CM mantendrá el liderazgo de la investigación.

Si la investigación confirma una infracción del Código de Conducta, el equipo de MC presenta sus conclusiones al Director General, que es responsable de decidir las posibles sanciones disciplinarias, de acuerdo con la Política de Recursos Humanos.

La UNIDAD DE GESTIÓN DE CRISIS (CMU) está compuesta por:

- Miembros de la CMT
- Director General
- Jefe del Departamento de Programas Internacionales/Nacionales
- Jefe del Departamento de Recaudación de Fondos y Comunicación

Cuando es necesario, intervienen otras figuras internas y/u otros profesionales externos.

El CMT se constituye en CMU cuando el caso puede anticipar relevancia penal o presenta un carácter grave, por naturaleza o impacto, para las personas implicadas o la organización.

Además de las funciones del CMT, la Unidad CM tiene cuatro tarSEA principales:

- será responsable de ponerse en contacto, de acuerdo con el Consejo de Administración, con la policía y/u otras autoridades para informar del incidente;
- Verificar las obligaciones con las entidades pertinentes -como donantes, redes, organismos estatutarios- en cuanto a ponerlas al corriente de los hechos;
- activar la Estrategia de Comunicación de Crisis de la organización;
- informe al Consejo de Administración.

El Director General, salvo objeción del Consejo de Administración, podrá adoptar todas las decisiones y medidas necesarias.

REFERENCIAS

Código Ético CESVI, 2024

CESVI Código de conducta del personal y política de recursos

humanos, 2024 CESVI Política de denuncia de irregularidades, 2024

Política de protección de la infancia de CESVI, 2024

CPWG, The Child Protection Working Group, Norma mínima para la protección de la infancia en la acción humanitaria, 2012.

Norma Humanitaria Esencial en materia de Calidad y Rendición de Cuentas (CHS)

Convenio del Consejo de Europa sobre la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, Convenio de Lanzarote, 25 de abril de 2007

Protección contra la explotación y el abuso sexuales (PSEA). Cooperación interinstitucional en mecanismos comunitarios de denuncia. Procedimientos operativos normalizados globales, mayo de 2016.

Boletín del Secretario General sobre la EAE ST/SGB/2003/13, 2003

El Proyecto Esfera, Carta Humanitaria y Norma Mínima de Respuesta Humanitaria en Casos de Desastre, 2004, y ediciones sucesivas.

Declaración de compromiso sobre la eliminación de la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal perteneciente o no a las Naciones Unidas, 4 de diciembre de 2006

Boletín del Secretario General de la ONU sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13)

Procedimientos operativos estándar del IASC PSEA Global, junio de 2016.

Seis principios básicos del IASC relativos a la explotación y el abuso sexuales, 2019

Protección contra la explotación y el abuso sexuales Declaración de los principales del Comité Permanente entre Organismos (IASC) 2015

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, CDN - Convención sobre los Derechos del Niño, 1989



CESVI Fondazione - ETS

Via Broseta 68/A, Bergamo, Italia

www.cesvi.org