



cesvi



**POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA
LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL
ACOSO SEXUAL(PSEAH)**

Julio 2026

ÍNDICE

1.	DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES.....	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE PSEAH	5
3.	DECLARACIÓN DE POLÍTICA	6
4.	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	6
5.	COMPROMISOS	7
6.	CONCIENTIZACIÓN	8
7.	PREVENCIÓN.....	8
8.	DENUNCIA	10
9.	RESPUESTA	11
10.	PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS RELACIONADAS CON SEAH.....	13
11.	ANEXOS.....	14
	APÉNDICE 1—FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUNTO FOCAL DE PROTECCIÓN.....	14
	APÉNDICE 2—TÉRMINOS DE REFERENCIA DEL COORDINADOR NACIONAL DE PROTECCIÓN	15
	APÉNDICE 3—COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE GESTIÓN DE CRISIS (CMT) Y DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE CRISIS (CMU).....	15
	APÉNDICE 4—ANÁLISIS DEL PAÍS.....	18
	APÉNDICE 5—INFORME DE INCIDENTE DE PROTECCIÓN.....	20
12.	REFERENCIAS	22

Versión	Fecha	Aprobado por:
Versión 3	Julio de 2026	Junta Directiva de CESVI
Versión 2	Mayo de 2024	Junta Directiva de CESVI
Versión 1	Julio de 2018	Junta Directiva de CESVI

1. DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES

SEAH: Acrónimo utilizado para referirse a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Explotación sexual: Cualquier abuso real o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de diferencia de poder o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, entre otros, obtener beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: La intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coacción.

Acoso sexual: Conductas y prácticas no deseadas de naturaleza sexual que pueden incluir, entre otras cosas, insinuaciones o exigencias de carácter sexual, solicitudes de favores sexuales y conductas o gestos sexuales, verbales o físicos que sean o puedan percibirse razonablemente como ofensivos, humillantes o intimidantes. El acoso sexual se ha relacionado históricamente con el ámbito laboral, pero en esta Política abarca todo el espectro de comportamientos que constituyen una conducta inaceptable por parte de los empleados, voluntarios, consultores y contratistas de CESVI hacia las poblaciones afectadas.

Superviviente: Persona que ha sufrido un acto de abuso y acoso sexual (SEAH) perpetrado en su contra o un intento de perpetrar un acto de SEAH en su contra¹. A los efectos de esta Política, cualquier persona que denuncie una acusación de SEAH cometida en su contra es considerada y tratada como un superviviente mientras se investiga la denuncia.

Enfoque centrado en la sobreviviente: Un enfoque en el que los deseos, la seguridad, el empoderamiento y el bienestar de la/el sobreviviente siguen siendo una prioridad a lo largo de todos los procedimientos. Los principios clave de este enfoque son:

- **Dignidad:** Las personas sobrevivientes tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, y nunca deben ser expuestas a actitudes que culpen a la víctima;
- **Respeto a la decisión de la persona sobreviviente:** Las personas sobrevivientes tienen derecho a elegir cómo abordar la situación para no sentirse aún más desamparadas. Si una persona sobreviviente no da su consentimiento para una investigación, se respetará su decisión;
- **Seguridad:** La seguridad de la/el sobreviviente es primordial;
- **No discriminación:** todos los sobrevivientes reciben el mismo trato, sin importar su edad, género, orientación sexual, raza, origen étnico o cualquier otro factor;
- **Consentimiento informado:** Los sobrevivientes reciben información clara y completa para garantizar que puedan tomar una decisión informada. El personal de CESVI involucrado en la investigación nunca influirá ni impondrá una decisión al sobreviviente. En los casos de abuso sexual y violencia de género que involucren a niños sobrevivientes, se obtendrá el consentimiento informado de los padres o cuidadores.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la explotación, el abuso sexual y el acoso (SEAH) que comparta la sobreviviente debe mantenerse estrictamente confidencial; se deben proteger las identidades y cualquier información personal sobre la/el sobreviviente o la denuncia solo se compartirá con consentimiento informado y estrictamente según la necesidad de saber.

Tolerancia cero: Compromiso de una organización de que no se tolerará la explotación, el abuso o el acoso sexual ninguna forma, y de que todas las denuncias se tomarán en serio y se aborden de manera oportuna, adecuada y de acuerdo con los procedimientos establecidos.

¹ La persona que es, o ha sido, explotada o abusada sexualmente. Este término implica fortaleza, resiliencia y la capacidad de sobrevivir. «Los términos “víctima” y “sobreviviente” pueden usarse indistintamente. “Víctima” es un término que se utiliza con frecuencia en los sectores legal y médico, mientras que el término “sobreviviente” se prefiere generalmente en los sectores de apoyo psicológico y social porque implica resiliencia». Véase el Grupo de Trabajo sobre Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales del Comité Permanente entre Organismos, «Directrices para la aplicación de las Normas Operativas Mínimas para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas y de otras entidades» (marzo de 2013) [en adelante, Directrices del IASC para la aplicación de las Normas Operativas Mínimas para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (MOS-PSEAH) (2013)], y las Directrices del IASC sobre la violencia de género (2015), Parte I - Introducción, p. 1.

Código de conducta: Conjunto de normas de comportamiento que deben cumplir los empleados, voluntarios, consultores, contratistas y la junta directiva de una organización.

Beneficiarios de la asistencia humanitaria: Persona que recibe asistencia como parte de la ayuda de emergencia o de la ayuda al desarrollo a través de programas de asistencia. El término «beneficiario» se refiere a los miembros de las poblaciones afectadas, incluidos los refugiados, los desplazados internos y otras personas vulnerables, así como a los miembros de las comunidades de acogida.

Trabajador humanitario: Persona que participa en la prestación de asistencia a las poblaciones afectadas y que mantiene una relación contractual vigente con una organización. El término se refiere a todo el personal de las agencias y organizaciones humanitarias (incluidas las agencias de la ONU, las OIG, las ONGI y las ONGL), al personal remunerado —incluidos los trabajadores con incentivos² de las comunidades beneficiarias—, a los voluntarios y a cualquier persona que realice una tarea en nombre de cualquier agencia u organización humanitaria o de desarrollo, independientemente del tipo o la duración de su contrato³.

Personal asociado: Todos los empleados de CESVI⁴, los miembros de CESVI, las filiales y los colaboradores en las oficinas nacionales. El término también se refiere a los miembros de la junta directiva, los pasantes, los consultores internacionales y locales, los contratistas y los partners —incluidas las entidades ajenas a CESVI y sus empleados, así como las personas que han establecido una partnership con CESVI.

Denunciante: Persona que presenta una denuncia de abuso sexual, abuso emocional, abuso de poder o abuso de confianza (SEAH) de acuerdo con los procedimientos establecidos. Esta persona puede ser una víctima de SEAH u otra persona que tenga conocimiento de la infracción. Tanto la persona sobreviviente como el denunciante, si es diferente de la persona sobreviviente, deben estar protegidos contra represalias por reportar denuncias de SEAH. Cuando exista algún conflicto de interés entre la persona sobreviviente y otra parte interesada, los deseos de la persona sobreviviente deben ser la consideración principal en el manejo del caso, particularmente cuando exista riesgo de daño físico y/o emocional adicional.

Whistleblower: A los efectos de la Política de PSEAH, un whistleblower es un tipo de denunciante, distinto del sobreviviente, que es un trabajador humanitario y denuncia una acusación de SEAH. La Política de Whistleblowing de CESVI exige a todos los miembros del personal que informen sobre inquietudes o sospechas de conducta indebida por parte del personal asociado, garantiza la protección contra represalias por presentar denuncias y aclara las normas y procedimientos para reportar y abordar dichos casos. Los principios del CFM (por ejemplo, la confidencialidad) se aplican a los denunciantes de irregularidades al igual que a cualquier denunciante, y las políticas internas protegen a los denunciantes de cualquier represalia, siempre y cuando la denuncia se realice de buena fe.

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

³ Consejo Internacional de Agencias Voluntarias, «Directrices para construir organizaciones más seguras: recepción e investigación de denuncias de abuso y explotación por parte de trabajadores humanitarios» (2007).

⁴ El nombre legal de la Fundación es CESVI Fondazione - ETS o CESVI ETS, de conformidad con el Decreto Legislativo D.Lgs. 117/17, en lo sucesivo también denominada «CESVI».

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA PSEAH

Se espera que los trabajadores humanitarios mantengan en todo momento los más altos estándares de conducta personal y profesional para proteger a los beneficiarios de asistencia humanitaria y desarrollo⁵. La explotación, el abuso y el acoso sexuales (SEAH) por parte de los trabajadores humanitarios contradicen directamente los principios en los que se basan la acción humanitaria y la cooperación internacional, y representan un fracaso en materia de protección por parte de la comunidad humanitaria. SEAH perjudica a las poblaciones afectadas que la comunidad humanitaria y de desarrollo tiene la obligación de proteger y pone en riesgo la credibilidad y la rendición de cuentas de todas las agencias de ayuda.

En consonancia con sus principios de respeto y dignidad, CESVI exige a todos sus empleados y personal asociado que se comporten de manera irreprochable con los beneficiarios de los proyectos o las poblaciones afectadas, prestando especial atención a los grupos más vulnerables: menores, mujeres, personas mayores y miembros de grupos socialmente discriminados (por ejemplo, minorías étnicas, refugiados, LGBTQIA+, etc.)⁶. CESVI se compromete a crear una cultura organizacional de **tolerancia cero** frente a todas las formas de conducta sexual indebida. Se espera que la dirección de CESVI, entre otros, cree y mantenga un entorno que prevenga la explotación, el abuso y el acoso sexuales. CESVI Management debe conocer y hacer cumplir esta Política, al tiempo que supervisa proactivamente su implementación dentro de su equipo.

A través de la Política PSEAH, CESVI expresa claramente su compromiso de prevenir y abordar la explotación, el abuso y el acoso sexuales de los beneficiarios y las poblaciones afectadas a las que se dirige CESVI por parte de los empleados y el personal asociado de CESVI. Esto también tiene por objeto incluir a los empleados y al personal asociado de los partners que hayan celebrado un acuerdo con CESVI.

La Política de CESVI sobre Explotación, Abuso y Acoso Sexuales (SEAH) establece los estándares mínimos que deben seguirse para proteger a los beneficiarios y a las poblaciones afectadas a las que se dirige CESVI contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Esta Política está dirigida y se aplica a todos los empleados y personal asociado de CESVI, incluyendo:

- la Junta Directiva y CESVI Management;
- Los empleados y colaboradores de todas las oficinas y proyectos de CESVI en Italia y en el extranjero;
- Entidades ajenas a CESVI y sus empleados, así como personas que hayan establecido una partnership con CESVI, incluidos comités y asociaciones de cualquier tipo apoyadas, financieramente o de otra manera, por CESVI en Italia y en el extranjero;
- Consultores y otros proveedores independientes —entendidos como consultores y proveedores de servicios intelectuales— que actúan en nombre de CESVI sobre la base de contratos de servicios;
- Voluntarios que actúan en nombre de CESVI ETS;
- Proveedores de bienes, servicios u obras, incluidos los proveedores actuales y potenciales.
- Cualquier otra persona no incluida en las categorías mencionadas anteriormente que haya firmado un contrato con CESVI.

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

⁶ Código Ético de CESVI, 2024.

Los principios y conductas establecidos en esta Política se aplicarán en todo momento, tanto durante como fuera del horario de oficina, y durante los períodos de licencia.

3. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

La explotación y el abuso sexuales (SEAH) violan el Código Ético y el Código de Conducta de CESVI. Esta Política reafirma la tolerancia cero de CESVI hacia la SEAH y establece que CESVI no tolera ninguna forma de explotación, abuso y acoso sexual, así como el acoso escolar y una variedad de abusos de poder no sexuales perpetrados por empleados y personal asociado de CESVI contra cualquier persona, independientemente de su edad, género, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico.

CESVI se compromete a tomar todas las medidas necesarias para prevenir cualquier forma de daño, incluido el riesgo de explotación sexual, abuso y acoso, que puedan causar sus empleados o personal asociado a los beneficiarios y a los miembros de la comunidad.

CESVI toma en serio todas las denuncias y preocupaciones relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales, e inicia una investigación rigurosa de las denuncias para confirmar la posible violación de esta Política, del Código de Conducta de CESVI y del Código Ético de CESVI.

Esta política complementa, sin sustituir:

- Código Ético de CESVI
- Código de Conducta del Personal de CESVI
- Política de Protección de la Infancia de CESVI
- Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de CESVI
- Política de Recursos Humanos de CESVI

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES⁷

1. La explotación sexual, el abuso y el acoso por parte de los empleados y el personal asociado a CESVI constituyen actos de conducta indebida grave y, por lo tanto, son motivo de medidas disciplinarias, incluida la rescisión del contrato de trabajo dentro de los marcos normativos aplicables y vigentes, y de conformidad con la Política de Recursos Humanos y el Código de Conducta de CESVI;
2. La actividad sexual con menores (definidos como personas menores de 18 años) está estrictamente prohibida, independientemente de la edad legal o la edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea respecto a la edad del niño no se considerará una defensa y, de ninguna manera, se aceptará como justificación el desconocimiento de la edad del niño/niña/adolescente. La Política de Protección de la Infancia de CESVI establece además los principios, los procedimientos operativos y las directrices para garantizar la protección de los niños/niñas/adolescentes en todos los ámbitos de acción de CESVI⁸ ;
3. El intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de conducta humillante, degradante o explotadora, está prohibido;

⁷ 1-6: Los seis Principios Fundamentales provienen del Boletín del Secretario General de la ONU sobre Medidas Especiales para la Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (ST/SGB/2003/13). Se han actualizado de acuerdo con los Seis Principios Fundamentales del Comité Permanente entre Organismos (IASC) relativos a la Explotación y el Abuso Sexuales, de 2019, y se han modificado en función de la estructura y las actividades de CESVI ETS.

⁸ CESVI ETS forma parte de la red global Keeping Children Safe. La Política de Protección Infantil de CESVI ETS está vigente desde 2019 y fue revisada en mayo de 2024.

4. Queda prohibida cualquier relación sexual entre el personal de CESVI y una persona beneficiaria de la asistencia humanitaria que implique un uso indebido de poder. Esta relación socava la credibilidad y la integridad de la asistencia brindada a las poblaciones afectadas a las que se dirige;
5. Siempre que los empleados de CESVI y/o el personal asociado tengan inquietudes o sospechas respecto a un abuso sexual cometido por un compañero de trabajo, ya sea que la persona trabaje para CESVI o para otra organización, partner, proveedor o parte interesada, deben reportar dichas inquietudes a través de los canales y herramientas disponibles dentro de la organización.
6. Todos los miembros del personal de CESVI, independientemente de su cargo, deben crear y mantener un entorno que prevenga la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y promover la aplicación del Código de Conducta y del Código Ético.

Cuando sea apropiado, CESVI se asegura de que los casos de abuso y acoso sexual (SEAH) se denuncien ante la autoridad competente para su enjuiciamiento penal y la adopción de medidas legales de conformidad con la ley aplicable, y considera la posibilidad de actuar como parte civil en los procedimientos.

5. COMPROMISOS

La creación de una organización segura, libre de explotación, abuso y acoso sexual, va más allá del desarrollo y la aplicación de políticas y procedimientos. CESVI se compromete a integrar la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexual (PSEAH) en su cultura y prácticas organizacionales. La prevención se convierte en parte inherente de la forma de trabajar de CESVI, estimulando el debate sobre el tema, brindando capacitación, involucrando activamente a las partes interesadas —en particular a los beneficiarios— y monitoreando y evaluando constantemente los procesos aplicables.

La Política de PSEAH define los más altos estándares de conducta profesional y procedimientos para garantizar que ninguna persona sufra daños mientras participa o se beneficia de los programas y actividades de CESVI.

El compromiso de CESVI con la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexual se define a través de cuatro áreas principales:

- **Concientización:** CESVI se asegura de que todos los empleados, el personal asociado, así como las comunidades destinatarias y los beneficiarios, estén al tanto de los riesgos y las implicaciones de la explotación, el abuso y el acoso sexual. Se informa a los beneficiarios y a las comunidades sobre el compromiso de la organización de prevenir todas las formas de SEAH mediante sesiones de sensibilización y concientización sobre los mecanismos y canales disponibles, que pueden utilizarse para reportar cualquier inquietud y/o denuncia.
- **Prevención:** CESVI trabaja para minimizar los riesgos mediante procesos rigurosos de contratación, la evaluación de los riesgos de protección a nivel de proyectos o programas, el establecimiento de alianzas seguras que integren consideraciones sobre la explotación, el abuso y el acoso sexual (SEAH), y la impartición de capacitación específica al personal y a los colaboradores.
- **Denuncia:** CESVI se asegura de que los procedimientos de denuncia sean claros y de que todo el staff y el personal asociado sepa cómo recibir adecuadamente (en caso de revelación), abordar y escalar las inquietudes relacionadas con la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- **Respuesta:** CESVI garantiza que se tomen todas las medidas necesarias para apoyar y garantizar la seguridad, el bienestar y los derechos de la persona sobreviviente, al tiempo que se inician los procedimientos organizacionales adecuados.

Al integrar estos compromisos en todos los niveles de la organización, CESVI no solo cumple con las

normas internacionales, sino que también promueve una cultura de seguridad, respeto y dignidad para todas las personas involucradas o afectadas por sus operaciones.

6. SENSIBILIZACIÓN

- Todos los empleados de CESVI deben conocer los Principios Fundamentales incluidos en esta Política y en el Código de Conducta y el Código Ético del personal de CESVI.
- CESVI se compromete a sensibilizar a sus empleados y colaboradores —incluidos voluntarios, partners, proveedores y contratistas— sobre la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- En lo que respecta a la difusión de esta Política, CESVI se compromete a ofrecer una sesión de orientación exhaustiva a todo el personal nuevo, adaptada a los distintos niveles de responsabilidad, así como capacitaciones periódicas de actualización. Estas sesiones de capacitación se centran en la comprensión de los riesgos, las medidas preventivas y los procedimientos de respuesta relacionados con la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
- Cuando CESVI establece una alianza con otras organizaciones, se asegura de que las consideraciones relacionadas con la PSEAH se integren plenamente en todas las fases mediante procesos de diligencia debida, acuerdos de alianza y memorandos de entendimiento. CESVI evalúa la implementación por parte de los partners de las políticas de Safeguarding (Política de Protección de la Infancia y Política de PSEAH). Cuando se identifican brechas o deficiencias, CESVI se asegura de que las medidas de protección se incorporen a los planes de fortalecimiento de capacidades para mejorar las capacidades técnicas de los partners y su rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas. El incumplimiento de los requisitos de la Política de PSEAH puede conducir, en última instancia, a la terminación de la partnership.
- El contenido de esta Política se traduce a los idiomas locales y se difunde utilizando lenguajes, formatos y medios de comunicación adecuados que sean fáciles de entender, respetuosos y culturalmente apropiados para las diferentes comunidades y personas afectadas, especialmente los grupos vulnerables y marginados.

Se informa a las comunidades en las que opera CESVI sobre el compromiso de protección y las disposiciones de la política de PSEAH, incluyendo cómo reportar de manera segura y confidencial cualquier inquietud a la organización.

7. PREVENCIÓN

- CESVI se asegura de aplicar los más altos estándares en sus procesos de reclutamiento para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexual. Esto incluye garantizar que todos los anuncios de vacantes mencionen la declaración de tolerancia cero de CESVI y evaluar a todos los candidatos para evaluar su idoneidad para trabajar en entornos sensibles.
- Durante el proceso de contratación, CESVI lleva a cabo verificaciones exhaustivas de antecedentes y comprueba las referencias para evaluar cualquier historial de abuso, explotación o acoso, y se asegura de que todo el personal recién contratado reciba orientación sobre el Marco de Protección de CESVI.
- Para garantizar que la organización no contrate a personas con antecedentes de abuso y para disuadir a quienes tengan condenas previas de postularse, se llevan a cabo verificaciones adecuadas. Estas incluyen solicitar una autodeclaración sobre condenas penales a todo el personal nuevo. En caso de que el nuevo personal trabaje en contacto con menores (es decir, personas menores de 18 años) o poblaciones vulnerables (es decir, sobrevivientes de violencia de género y personas con mayor riesgo de necesitar protección), CESVI solicitará una copia del expediente penal.
- Se cuenta con un Código de Conducta y un Marco Normativo de Safeguarding, los cuales se comparten debidamente con los empleados, voluntarios y consultores. Este establece la obligación

de todos los empleados y colaboradores de no explotar, abusar, acosar ni realizar actos discriminatorios de ningún tipo contra las personas. Todos los empleados y colaboradores de CESVI deben comportarse de manera irreproachable con los beneficiarios de los proyectos o los miembros de las comunidades a las que se dirigen.

- El Código Ético está publicado en el sitio web de CESVI y se difunde y da a conocer debidamente a todas las personas que colaboran de cualquier forma con CESVI. El Código Ético contiene la misión, la visión, la declaración de valores y principios, así como el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades que se espera que respete toda persona que colabore con CESVI o se beneficie de sus proyectos o programas.
- Todo el personal recién contratado, incluidos los voluntarios, firma y acepta cumplir con la Política de PSEAH y recibe una capacitación inicial que les presenta las obligaciones derivadas de la Política —incluidas, entre otras, la obligación de reportar inquietudes relacionadas con la SEAH, los canales de denuncia disponibles y las consecuencias de incumplir las disposiciones de la Política—.
- Senior Management de CESVI asume la responsabilidad de supervisar la correcta implementación de las medidas de la PSEAH. La Tabla 1 detalla las responsabilidades de cada categoría de personal.
- CESVI se asegura de que se designe un Punto Focal de Safeguarding a nivel de la sede central. El Punto Focal brinda apoyo a la sede central y a los equipos de las misiones en los países en la implementación de las políticas de protección (Protección de la Infancia y PSEAH). Las funciones, competencias y responsabilidades del Punto Focal se detallan en el Apéndice 1. Además, los equipos de las misiones en los países de CESVI, tras consultar con el Punto Focal de la sede central, designan a un miembro del personal a nivel nacional para que actúe como Punto Focal de Safeguarding en el país (CSFP). Los términos de referencia del CSFP se describen en el Apéndice 2.
- CESVI es responsable de involucrar a las comunidades locales en la prevención y la respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual. Para garantizar la eficacia de su participación, CESVI se comunicará en idiomas, formatos y medios que sean fácilmente comprensibles, respetuosos y culturalmente apropiados para las diferentes comunidades destinatarias, asegurando además la inclusión y la representación de los grupos vulnerables y marginados. Se consultará a las comunidades locales en el desarrollo y aprobación del Mecanismo de Quejas y Comentarios (CFM), para garantizar que este sea sensible tanto a las diferencias culturales como de género.
- CESVI es responsable de garantizar que todas las terceras partes, incluidos los partners y contratistas, se comprometan a respetar los principios incluidos en la Política de PSEAH, además de los detallados en el Código Ético de CESVI. Las organizaciones partners que trabajen con CESVI deberán contar con su propia Política de PSEAH —alineada con los compromisos y requisitos de CESVI— o acatar la Política de CESVI durante toda la vigencia de la asociación. La adopción de las normas de safeguarding de CESVI se garantiza mediante la firma del Memorando de Entendimiento (MoU), que hace referencia explícita a las Políticas de Protección de la Infancia (CS) y de PSEAH de CESVI, así como a su aplicación y cumplimiento. El incumplimiento de las disposiciones de la Política de PSEAH por parte de los socios puede considerarse motivo para la rescisión de la partnership.
- En el caso de los consorcios, cuando CESVI es el líder del consorcio, la Política de CESVI sobre PSEAH se aplica a todos los miembros del consorcio, a menos que los socios acuerden lo contrario. Si CESVI no es la agencia líder, se debe procurar incluir disposiciones de protección en el acuerdo, con el objetivo de alcanzar los más altos estándares de protección. El incumplimiento de las disposiciones de la Política de PSEAH por parte de los partners puede considerarse motivo para la rescisión de la asociación.
- En lo que respecta a los proveedores y contratistas, la aceptación de la Política PSEAH de CESVI es una condición obligatoria para establecer cualquier relación contractual con CESVI. Esto se garantiza mediante una referencia explícita a la Política en los contratos celebrados con proveedores y contratistas. Las políticas de protección también se adjuntan al contrato.

Tabla 1: Responsabilidades del personal

FUNCIÓN	RESPONSABILIDAD
Todo el personal, incluidos los voluntarios y consultores	Cumplir con la Política PSEAH y el Código de Conducta, y reportar cualquier sospecha de conducta indebida.
Todos los Managers	- Asegurarse de que todos los nuevos empleados reciban la capacitación sobre protección como parte de su orientación inicial; - Asegurarse de que se implementen las medidas de PSEAH dentro de su área de responsabilidad; - Asegurarse de que las medidas de protección se integren en los procesos y sistemas existentes (planificación estratégica, elaboración de presupuestos, contratación, gestión del ciclo de programas, gestión del desempeño, adquisiciones, acuerdos con socios, etc.); - Dar seguimiento y abordar adecuadamente los problemas relacionados con la protección;
Personal de RR. HH.	- Implementar las medidas necesarias al contratar nuevo personal y voluntarios; - Documentar quiénes han recibido capacitación sobre protección; - Asegurarse de que todos los nuevos empleados reciban una copia de la Política de Protección contra la Explotación, Abuso y Acoso Sexual (PSEAH) antes de —o al momento de— la firma del contrato de trabajo. El cumplimiento de las políticas debe incluirse en los modelos de contrato de todos los empleados.
Personal de programas	Asegurarse de que las comunidades beneficiarias conozcan la Política PSEAH y sepan cómo reportar inquietudes.

8. DENUNCIAS

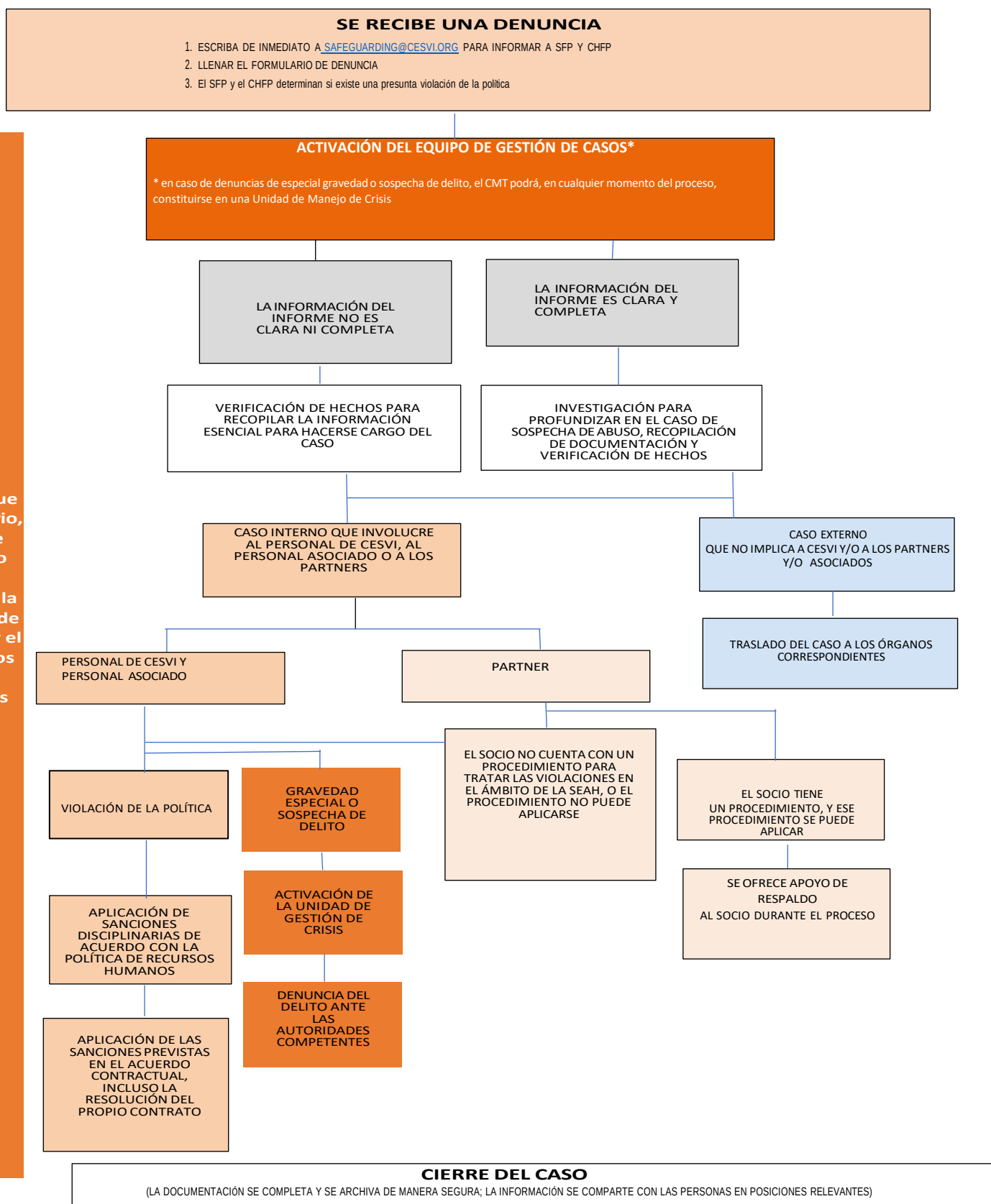
- Los destinatarios de esta Política tienen la obligación de reportar cualquier violación de la misma, incluyendo cualquier situación en la que los beneficiarios puedan estar, o corran el riesgo de estar, expuestos a abuso y daño. Los reportes deberán realizarse tan pronto como los destinatarios tengan conocimiento de dichos riesgos o infracciones.
- CESVI ha establecido mecanismos claros, accesibles y confidenciales para denunciar la explotación, el abuso y el acoso sexual. Estos incluyen direcciones de correo electrónico designadas, líneas directas confidenciales y contacto directo con personal capacitado que gestiona las denuncias.
- A nivel de la sede central, se ha creado una dirección de correo electrónico específica para reportar quejas relacionadas con la protección, incluidas las denuncias de explotación, abuso y acoso sexual (SEAH): safeguarding@cesvi.org. Cualquier violación de las disposiciones de las políticas y procedimientos de CESVI, incluida la Política de PSEAH, también puede reportarse a través de los canales de denuncia de CESVI:
 - Correo electrónico: whistleblowing@cesvi.org
 - Plataforma digital disponible en este enlace: <http://www.cesvi.org/cesviwhistleblowing>
- A nivel nacional, existe y es accesible un Mecanismo de Quejas y Comentarios (CFM) para denunciar la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Este CFM no debe considerarse un sistema separado y paralelo a otros mecanismos de quejas y comentarios en un área determinada, sino más bien un enlace para desarrollar y fortalecer las estructuras existentes, al tiempo que se garantiza que sean apropiadas para el contexto y la cultura, y accesibles para los grupos vulnerables (por ejemplo, niños, personas con discapacidad o impedimentos físicos, etc.). Para garantizar la idoneidad, la sensibilidad y la inclusión, el CFM debe desarrollarse en colaboración con las comunidades locales y los representantes de los grupos vulnerables.
- Los mecanismos de denuncia se difunden ampliamente en todos los niveles de las operaciones de CESVI para garantizar que todas las personas, incluidos los beneficiarios y las comunidades destinatarias, comprendan cómo reportar incidentes o inquietudes y confíen en la capacidad del sistema para proteger a quienes denuncian de represalias.
- Las denuncias se manejan de manera confidencial, y se toman medidas rápidas para atenderlas, al tiempo que se protegen los derechos y la dignidad de todas las partes involucradas.

- Los denunciantes y las víctimas tienen derecho a recibir información sobre el desarrollo y el resultado de su caso.

9. RESPUESTA

- CESVI se asegura de establecer protocolos para procesar las denuncias de explotación, abuso y acoso sexual de manera oportuna, lo que incluye la suspensión inmediata del presunto agresor de todas las actividades que tengan un impacto directo en los beneficiarios y las comunidades hasta que se cierre la investigación.
- Al recibir una denuncia de presunta explotación, abuso y acoso sexual, CESVI activa de inmediato un Equipo de Gestión de Casos (CMT), encargado de supervisar el proceso de investigación bajo la coordinación del Punto Focal de Manejo de Denuncias. El CMT designa al equipo de investigación encargado de llevar a cabo la investigación. Si existe sospecha de que el caso tiene relevancia penal, o si el equipo evalúa que la denuncia es de naturaleza grave o tiene un impacto significativo para las personas involucradas o para la organización, el CMT formará una Unidad de Gestión de Crisis (CMU). Los detalles sobre la composición del CMT y la CMU se encuentran disponibles en el Apéndice 3.
- Si el CMT o la CMU consideran que ha habido una posible violación de la legislación nacional o italiana, CESVI, de conformidad con la legislación aplicable, se asegura de que se informe a la autoridad competente. En este caso, la participación de la persona sobreviviente es fundamental para garantizar que pueda tomar una decisión informada sobre cómo proceder con la denuncia.
- CESVI garantiza que se mantenga la confidencialidad en todas las etapas de la investigación y que la información se comparta únicamente con quienes necesiten conocerla.
- El proceso de investigación debe seguir un enfoque centrado en las sobrevivientes para garantizar que estas sean la prioridad, proporcionando un entorno de apoyo que promueva su seguridad y empoderamiento. Todas las sobrevivientes recibirán un trato igualitario y justo, sin importar su edad, género, raza, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.
- Los sobrevivientes siempre deberán participar en la toma de decisiones y se les deberá proporcionar información completa. Todas las medidas que se tomen deberán guiarse por el respeto a las decisiones, los deseos, los derechos y la dignidad de los sobrevivientes.
- CESVI garantiza la protección de la sobreviviente, la denunciante y la persona que denuncia casos de explotación, abuso y acoso sexuales (SEAH) mediante la prestación de la asistencia necesaria, incluyendo asesoramiento psicosocial, tratamiento médico y asistencia legal a las sobrevivientes de explotación, abuso y acoso sexual.
- Se prohíben las represalias. Cualquier intento de intimidación, victimización o represalia contra un denunciante, un testigo o cualquier otra parte involucrada en las etapas de denuncia y respuesta se considera un acto de falta grave.
- La persona acusada de haber infringido esta Política deberá tener la oportunidad de presentar su versión de los hechos. En caso de que se confirme la acusación, CESVI se compromete a tomar las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido inmediato y la remisión para que se inicien procesos penales y acciones legales, cuando sea pertinente, contra el autor de la explotación, el abuso y el acoso sexual, de conformidad con las leyes nacionales y los sistemas de denuncia y respuesta.
- Si, al término de la investigación preliminar, se comprueba que la denuncia es interesada o intencionalmente falsa, se tomarán las medidas disciplinarias indicadas en la Política de Recursos Humanos contra la persona que presentó la denuncia y, en caso de delito, se presentará una denuncia ante las autoridades competentes.

10. PROCEDIMIENTOS PARA EL MANEJO DE DENUNCIAS SEAH



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

11. ANEXOS

Apéndice 1 – Funciones y responsabilidades del Coordinador de Protección

El Punto Focal de Safeguarding es una persona designada responsable de supervisar la implementación de la Política de Protección de la Infancia y la Política de PSEAH.

CESVI exige que se designe un Punto Focal de Safeguarding en todos los niveles y entornos (es decir, tanto en la sede central como en las misiones en los países) para garantizar que el personal, los beneficiarios y las partes interesadas puedan plantear sus inquietudes en materia de safeguarding. Para asegurar la eficacia de este cargo, los datos de contacto del Punto Focal de Safeguarding se comunican claramente tanto a nivel interno como externo. El Punto Focal de Safeguarding designado es responsable de recopilar y atender cualquier denuncia de abuso o caso de conducta indebida dentro de la Organización, y posteriormente de gestionar y resolver las inquietudes y denuncias.

FUNCIONES DEL PUNTO FOCAL DE SAFEGUARDING:

- Asumir un papel de liderazgo en la difusión del sistema de Safeguarding de la Organización (CS y PSEAH), y brindar capacitación y asesoramiento a los empleados, voluntarios y consultores sobre las medidas de protección disponibles;
- Colaborar con el personal para garantizar que los programas y las operaciones incorporen medidas de protección en todas las actividades;
- Promover la participación de los beneficiarios del proyecto a lo largo de todo el ciclo del mismo para garantizar que conozcan las medidas de protección de la organización y el Código de Conducta —incluidos todos los mecanismos de denuncia— así como su derecho a la protección;
- Actuar como punto de contacto para recibir información sobre inquietudes relacionadas con SEAH y la Protección de la Infancia;
- Colaborar con los Program Managers para establecer mecanismos de denuncia a nivel comunitario que faciliten la presentación de inquietudes y denuncias por parte de los beneficiarios;
- Asegurarse de que todas las inquietudes y denuncias se registren en el formulario de incidentes de protección y se remitan al Equipo de Gestión de Casos (sede central);
- Planificar y participar en cualquier investigación relacionada con un incidente;
- Mantener el registro de incidentes de Safeguarding;
- Brindar apoyo general para la implementación más amplia de políticas y procedimientos con el fin de proteger a los niños y adultos vulnerables;
- Evaluar los riesgos de safeguarding dentro de la organización, incluyendo sus programas y proyectos;
- Consultar con las agencias locales siempre que sea necesario y recopilar información actualizada sobre la prestación de servicios;
- Asegurarse de que se actualicen las vías de derivación para la protección infantil y las respuestas relacionadas con la explotación sexual de menores y adultos vulnerables (SEAH);
- En consulta con la Unidad de Gestión de Crisis, realizar una derivación formal a una agencia oficial (p. ej., la policía) u otras organizaciones, si corresponde.

HABILIDADES DEL PUNTO FOCAL DE SAFEGUARDING:

- Contar con conocimientos y experiencia en protección infantil, violencia de género, protección de menores, PSEAH;

- Ser capaz para mantiene la confidencialidad en información gestión y la comunicación, según corresponda;
- Tener buenas habilidades de comunicación y relaciones interpersonales;
- Contar con buenas habilidades analíticas para evaluar las necesidades de desarrollo de capacidades y, con base en ello, desarrollar e implementar una variedad de intervenciones de desarrollo de capacidades;
- Contar con buenas habilidades de comunicación oral y escrita que se adapten a audiencias numerosas y diversas, y que permitan transmitir mensajes de manera eficaz.

Apéndice 2 – Términos de referencia del Punto Focal Local de Safeguarding

El Punto Focal Local de Safeguarding (CSFP) es una persona designada que brinda apoyo general a la implementación de las Políticas y Procedimientos de Safeguarding de CESVI a nivel nacional.

El CSFP es responsable de recibir y atender cualquier información o denuncia relacionada con casos de abuso a nivel nacional. Colabora con el Punto Focal de Safeguarding de la sede central para apoyar el análisis y la gestión de casos que impliquen sospechas de abuso y/o violaciones de las políticas de protección.

FUNCIONES DEL PUNTO FOCAL DE SAFEGUARDING:

- Asumir un papel de liderazgo en la sensibilización sobre las medidas de protección de la organización a nivel nacional;
- Asegurarse de que la Política de Protección de la Infancia, la Política de PSEAH, el Código de Conducta y el diagrama de flujo del proceso de denuncia estén a la vista del público en la oficina nacional;
- Brindar capacitación y asesoramiento al personal, los voluntarios, los consultores y los partners sobre sus funciones y responsabilidades en la identificación de riesgos de protección, la prevención de incidentes y la denuncia de inquietudes relacionadas con la protección;
- Asegurarse de que exista y se mantenga actualizado un mecanismo de manejo de quejas relacionadas con la protección;
- Apoyar el proceso de evaluación de riesgos de safeguarding durante la fase de diseño de propuestas de proyectos o programas;
- Colaborar con los managers y el personal para garantizar que los programas y las operaciones incorporen medidas de protección en todas las actividades;
- Recibir a nivel local cualquier denuncia de presunto abuso, maltrato, explotación sexual o acoso;
- Colaborar con el Safeguarding Focal Point de la sede (HQSFP) y la Unidad de Gestión de Casos, cuando sea necesario;
- Mantener y actualizar el registro de incidentes de safeguarding a nivel nacional;
- Asegurarse de que se actualicen las vías de derivación para las respuestas de protección.

El CSFP es formalmente responsable de llevar a cabo las actividades y acciones mencionadas anteriormente. El jefe de misión tiene la responsabilidad última de garantizar que estas funciones se implementen de manera efectiva y que se respeten las normas de protección a nivel nacional.

Apéndice 3 – Composición del Equipo de Gestión de Casos (CMT) y de la Unidad de Gestión de Casos (CMU)

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

- Punto Focal de Safeguarding de la sede central
- Manager de área/regional
- Jefe de Recursos Humanos
- Focal Point para la Gestión de Quejas
- Legal & Compliance Manager
- Asesor de Seguridad

Cuando sea necesario, se podrá involucrar a otras funciones internas y/o a profesionales externos.

En el marco de la investigación, el equipo consulta internamente:

- Para evaluar los motivos de la sospecha;
- Para evaluar la gravedad del incidente;
- Confirmar el grado de urgencia;
- Tomar una decisión sobre si se debe llevar a cabo una investigación o no;
- Elaborar un plan de acción con plazos, funciones y responsabilidades para atender el caso.

El CMT también se encarga de designar al equipo responsable de llevar a cabo la investigación sobre los casos sospechosos de abuso. Tras la investigación, el CMT decidirá si se descarta la sospecha, si se ha constatado una violación de la Política y si la sospecha de un delito penal está fundamentada. Se tomarán medidas adicionales de acuerdo con estas evaluaciones.

Si la denuncia se refiere a uno de los países en los que opera CESVI, el CMT podría considerar la participación de algunos representantes del equipo nacional (es decir, el CSFP, el Manager de Recursos Humanos y el Jefe de Misión) en una o más fases del proceso de investigación. En cualquier caso, el CMT mantendrá el liderazgo de la investigación. La investigación se llevará a cabo de conformidad con las legislaciones y procedimientos nacionales.

Si la investigación confirma una violación del Código de Conducta, el CMT presenta sus conclusiones al Director General, quien es responsable de decidir sobre cualquier sanción disciplinaria, de conformidad con la Política de Recursos Humanos.

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

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

Cuando sea necesario, pueden participar otras figuras internas y/u otros profesionales externos. El CMT se constituye en CMU cuando el caso puede tener relevancia penal o presenta un incidente grave, por su naturaleza o impacto, que pueda afectar seriamente a las personas involucradas o a la organización.

Además de las funciones del CMT, la CMU tiene cuatro tareas y responsabilidades principales:

- Contactar, de acuerdo con la Junta Directiva, a la policía y/o a otras autoridades pertinentes para reportar el incidente;

- Verificar las obligaciones con las entidades y partes interesadas pertinentes, incluidos donantes, redes y organismos reguladores, para informarles de los hechos;
- Activar la Estrategia de Comunicación de Crisis de la Organización;
- Informar del incidente al/la Presidente y al Consejo de Administración de CESVI.

El Director General, a menos que el Consejo de Administración plantee objeciones, podrá tomar todas las decisiones y medidas necesarias.

En los casos en que se sospeche de un abuso que involucre a una organización partner, y esta no pueda brindar una respuesta adecuada de acuerdo con los estándares de investigación de SEAH, la investigación será llevada a cabo por CESVI, con la participación de un representante designado por la organización partner.

Apéndice 4 – ANÁLISIS DEL PAÍS

País:	
Fecha del análisis de contexto:	
Persona encargada de la Safeguarding:	
Otros autores /colaboradores:	

Sección 1: Legislación nacional	
Detalles de cualquier organismo u organización gubernamental con autoridad legal para la protección de niños/niñas/adolescentes o adultos	
Resumen de la legislación que rige el bienestar, la salvaguarda y la protección de niños/niñas/adolescentes y adultos.	
Convenciones internacionales sobre bienestar / salvaguarda / protección de niños y adultos, de las que el país es signatario o que ha ratificado. (Por ejemplo, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)	
Breve análisis del grado de aplicación y cumplimiento de la legislación, en la medida en que se tenga conocimiento.	
Postura de la policía local respecto a la investigación de agresiones penales contra niños/niñas/adolescentes y adultos vulnerables, y probabilidad de que se procesen dichos delitos.	
Edad legal de consentimiento y de matrimonio en el país, y legislación que regula estos aspectos.	

Sección 2: Actitudes, costumbres y prácticas de la comunidad	
Identificar cualquier práctica nociva, como el matrimonio precoz o la mutilación genital femenina, y proporcionar detalles de cualquier lugar donde se sepa o se cree que son particularmente frecuentes.	
Cualquier observación informal sobre actitudes o comportamientos observados en el país que puedan causar daño a niños/niñas/adolescentes y adultos.	
Detalles de cualquier mecanismo de justicia y protección informal o comunitario, y cómo funcionan.	

Sección 3: Otras organizaciones (servicios de salud y bienestar, ONG, redes y alianzas)
--

Detalles de los servicios de salud, bienestar y de otro tipo a los que se puede acceder como parte de la respuesta de protección, incluido el apoyo a los sobrevivientes.	
Detalles de las ONG y otras organizaciones que trabajan en el país en materia de protección o derechos de la infancia, la violencia de género o en programas de ayuda que incluyan a niños y adultos en situación de riesgo. Incluya cualquier disposición local para abordar cuestiones de protección, el VIH, centros de mujeres o refugios, o viviendas seguras.	
Detalles de cualquier institución académica que trabaje en el ámbito de los derechos de los niños/niñas/adolescentes y los adultos.	
Detalles de cualquier red o alianza profesional involucrada en la protección, la seguridad y los derechos de las mujeres y los niños.	

Apéndice 5 – INFORME DE INCIDENTES DE PROTECCIÓN

INFORME DE INCIDENTE DE PROTECCIÓN	
Nombre de la persona que completa el formulario	
Cargo	
Fecha del informe	
País	
Por favor, clasifique el incidente	
☐ Violencia física ☐ Abuso emocional o psicológico ☐ Abuso sexual ☐ Explotación sexual ☐ Acoso sexual ☐ Negligencia grave ☐ Otro (especifique)	
Detalles de la denuncia	
Fecha de recepción de la denuncia	
Hora	
Ubicación	
Nombre(s) de la persona que presentó la denuncia (opcional)	
Cargo de la persona que presenta la denuncia (en caso de que sea un miembro del personal)	
Dirección de la persona que presenta la denuncia (si se conoce)	
Datos de contacto de la persona que remitió el caso	
Relación con la sobreviviente (si es diferente de la sobreviviente)	
Datos de la sobreviviente (si están disponibles o si se dio consentimiento informado⁹)	
Nombre	
Edad	
Género	
Dirección (si se conoce)	
Idioma que habla	
¿Discapacidad u otras necesidades especiales?	
¿El sobreviviente participa en algún programa?	Sí No
En el caso de un menor, ¿con quién vive?	
En su opinión, ¿sería seguro ponerse en contacto con el sobreviviente? ¿Sabe el sobreviviente que se está que se está presentando?	Sí No Sí No
Cualquier otra información:	
Información de contacto del los padres o tutores (para menores de 18 años y adultos vulnerables, si se conoce)	
Nombre	

⁹ En caso de que el denunciante o la persona sobreviviente no dé su consentimiento para que la información específica del caso se comparta dentro de la organización, debe informarle una vez más sobre su obligación de denunciar las acusaciones de abuso y explotación sexuales de menores y de proteger a los niños. En este caso, la denuncia se remitirá al punto focal de protección sin su información de identificación personal. Si bien el sobreviviente tiene derecho a no participar en el proceso de investigación del caso y a determinar su nivel de participación, por lo general, como mínimo, se requiere la información de contacto del denunciante (si es diferente del sobreviviente) para que se lleve a cabo una investigación.

Si la persona sobreviviente es también quien presenta la denuncia y no da su consentimiento para compartir su información personal, se le debe informar de las dificultades que esto presenta para el seguimiento y las investigaciones. Es importante hacerlo sin ejercer presión, con el objetivo de simplemente informar a la persona sobreviviente.

Dirección (si se conoce)	
Número de contacto	
¿Se le ha notificado el incidente?	☐ Sí (Explique los comentarios o las medidas acordadas) ☐ No (Explica por qué no)
Detalles del incidente	
Fecha del incidente	
Hora del incidente	
Lugar del incidente	
¿Cómo surgió su inquietud: se observó o se sospechó un abuso? ¿Se denuncia?	
Detalles del incidente (información observada o reportada)	
Intervenciones externas (comunidad local, autoridades, líderes religiosos, prensa...)	
Otros testigos presentes o potenciales, o personas que tengan conocimiento del incidente (nombre específico, datos de contacto, si los hay)	
¿Se encuentra la sobreviviente a salvo en este momento?	☐ Sí ☐ No (explique qué medidas de seguridad se requieren) ☐ No lo sé
Cualquier información relevante sobre el estado físico y psicológico del sobreviviente	
Declaraciones de la sobreviviente, si las hay:	
Datos del presunto agresor (si se conocen)	
Nombre	
¿Es empleado de CESVI?	
Cargo	
Relación, si la hay, con la sobreviviente	
Ubicación actual del presunto agresor (si se conoce)	
Otra información (rasgos y apariencia)	
¿Se ha denunciado o reportado el incidente? ¿A quién y de qué manera?	
Denunciar ante la policía local	
Denuncia ante la autoridad local de protección y bienestar infantil	
Derivación para recibir tratamiento médico o atender necesidades de salud	
Derivación para recibir apoyo psicológico	
Derivación para recibir apoyo legal	
Otro tercero (especifique)	
Cualquier otro tipo de apoyo requerido	
Notas y comentarios, acciones necesarias, próximos pasos	
Anexos	

Nombre y firma de la persona que completa el formulario

12. REFERENCIAS

Código ético de CESVI

Código de Conducta del personal de CESVI y Política de Recursos Humanos

Política de Whistleblowing de CESVI

Política de Protección de la Infancia de CESVI

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de CESVI

CPWG, Grupo de Trabajo sobre Protección Infantil, Normas mínimas para la protección infantil en la acción humanitaria, 2012

Norma Humanitaria Básica sobre Calidad y Rendición de Cuentas (CHS)

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

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

Boletín del Secretario General sobre la explotación y el abuso sexuales (SEA) ST/SGB/2003/13, 2003

El Proyecto Esfera, Carta Humanitaria y Normas Mínimas para la Respuesta ante Desastres, 2004, y ediciones posteriores

Declaración de compromiso para eliminar la explotación y el abuso sexuales por parte del personal de las Naciones Unidas y de otras entidades, 4 de diciembre de 2006

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

Procedimientos operativos estándar globales del IASC sobre PSEA, junio de 2016

Seis principios fundamentales del Comité Permanente entre Organismos (IASC) relativos a la explotación y el abuso sexuales, 2019

Declaración sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales de los responsables 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