

TRICKLE UP

POLITICA DE PROTECCION CONTRA LA EXPLOTACION SEXUAL Y EL ABUSO SEXUAL¹ (PESA)

Autora:

Caroline Werner

Revisión Legal realizada por:

Paul Weiss (Edwin Maynard, Liza Velazquez, Maria Keane Y Nick Butto)

Revisión de la Directiva realizada por:

Barbara Schatz

Revisión Interna realizada por el personal de Trickle Up siguiente:

William Abrams, Presidente

Barbara Jackson, Vice Presidente, Programas

Mike Castlen, Vice Presidente, Planificación y Operaciones

Yerefolo Malle, Jorge Coy, Sushant Verma (Representantes Regionales)

Septiembre 2019

¹ Confidencialidad: Publica

CONTENIDO

TRICKLE UP	1
POLITICA DE PROTECCION CONTRA LA EXPLOTACION SEXUAL Y EL ABUSO SEXUAL (PESA)	1
COMO USAR ESTE DOCUMENTO	3
A. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UNA POLÍTICA DE PESA?	4
B. EL PROPOSITO DE ESTA POLÍTICA.....	6
C. LOS PRINCIPIOS DE LA PESA DE TRICKLE UP.....	7
D. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	9
E. CONDUCTA SEXUAL PROHIBIDA	12
F. COMO PRESENTAR UNA DENUNCIA O SOSPECHA.....	14
G. EL PROCEDIMIENTO PARA MANEJAR LAS DENUNCIAS Y SOSPECHAS.....	15
H. DEFINICIONES	17
Anexo 1: Lista de Verificación de Trickle Up para la Prevención y la Respuesta a la Explotación Sexual y el Abuso Sexual	20
Formulario 1: Acuse de Recibo Escrito de la Política PESA por parte del Personal y los Voluntarios.	25
Formulario 2: Formulario para la Denuncia de Abuso Sexual/ Explotación Sexual	26

COMO USAR ESTE DOCUMENTO

Todos los empleados y miembros de la directiva de Trickle Up deberán:

- Leer este documento y certificar que lo han recibido y comprendido (via Formulario 1) ;
- Identificar sus responsabilidades específicas;
- Referirse a la version en línea según sea necesario;
- Revisar este document por lo menos una vez al año.

Todo los voluntarios de Trickle Up deberán:

- Leer este document antes de inciar sus actividades de voluntariado y certificar que lo han recibido y comprendido (via Formulario 1) ;
- Identificar y especificar sus responsabilidades;
- Referirse a la version en línea según sea necesario.

A. ¿POR QUÉ NECESITAMOS UNA POLÍTICA DE PESA?

Trickle Up tiene el deber de cuidar a sus Representantes² y a sus participantes en los programas, al igual que la responsabilidad de asegurar que dichas personas sean tratadas con dignidad y respeto. Nosotros creemos que todas las personas, independientemente de su raza, género, religión, color, origen nacional o étnico, idioma, estado civil, orientación sexual, edad, estado socioeconómico, discapacidad, convicción política o cualquier otra característica distintiva, tienen derecho a vivir su vida libre de explotación sexual y abuso sexual. Reconocemos que hay dinámicas de poder desiguales en cualquier organización y en relación con aquellos a quienes servimos, y que enfrentamos un riesgo inherente de que algunas personas exploten sus posiciones de poder para beneficio personal. Trickle Up tiene una política de tolerancia cero hacia el abuso sexual o la explotación sexual que ocurre en el contexto de su trabajo. Por lo tanto, Trickle Up necesita una política de PESA para ayudar a proteger a esas personas mientras se dedican al trabajo para lograr la misión de Trickle Up.

Esta política ayudará a guiar a los representantes de Trickle Up, a los participantes de programas y en algunos casos, a los socios en caso de cualquier incidente de explotación o abuso sexual. La política combina las mejores prácticas de nuestras acciones actuales con las mejores prácticas de la industria, – especialmente el Compromiso de Interacción del CEO o Director Ejecutivo para prevenir el abuso, la explotación y el acoso sexual por parte del personal de la ONG³, del cual Trickle Up es signatario – y toma en cuenta los principios pertinentes del derecho internacional.

Esta política refleja las mejores prácticas de la industria así como las necesidades de Trickle Up. Esta política se aplicará automáticamente en Estados Unidos y en todas las ubicaciones

² Tome nota que todos los términos en mayúsculas están definidos en la sección de “Términos Definidos” de este document.

³ Compromiso de interacción para prevenir el abuso sexual, la explotación y el acoso por parte del personal de las ONG (Interaction Pledge on Preventing Sexual Abuse, Exploitation, and Harassment by and of NGO Staff) está disponible en: <https://www.interaction.org/document/ceo-pledge-preventing-sexual-abuse-exploitation-and-harassment-and-ngo-staff>.

regionals donde trabaja Trickle Up.⁴ Debe ser usada en conjunto con los procedimientos de PESA de Trickle Up (lo que significa que se usara con los Formularios y Anexos adjuntos a esta Política PSEA). Esta política no forma parte de los términos y condiciones de contratación de los empleados y podría cambiar a discreción de la alta gerencia.

En caso de cualquier duda con respecto a esta política, por favor busque la orientación debida por parte del Vice Presidente de Planificación y Operaciones.

⁴ El alcance de esta política es mundial, excepto en los países en los que la misma contravenga la legislación local. En dichos casos, la legislación local debe obedecerse por Seguridad del Equipo. Esta política se aplicará en caso de que la legislación local sea más rigurosa.

B. EL PROPOSITO DE ESTA POLÍTICA

Esta política expone el abordaje de Trickle Up para evitar la explotación sexual y el abuso sexual. Presenta lo siguiente:

- Los principios sobre los cuales basaremos nuestras toma de decisiones y acciones,
- Nuestras expectativas de todos los Representantes de Trickle Up, y
- Nuestros compromisos por asegurar una acción efectiva que se tomará cuando suceda algún problema.

C. LOS PRINCIPIOS DE LA PESA DE TRICKLE UP

En Trickle Up creemos que todas las personas tienen el derecho de vivir su vida libre del abuso sexual y la explotación sexual, independientemente de su edad, género, sexualidad, discapacidad, religión o su origen étnico. Una conducta semejante va en contra de nuestras creencias, valores y la misión de nuestra organización. La protección en contra de dichos actos es una prioridad para Trickle Up.

El Abuso Sexual y la Explotación Sexual al igual que una variedad de abusos de poder no sexuales, tienen varias formas y pueden sucederle a cualquier persona en un momento dado de su vida, pero es más probable que ocurra cuando una persona está en una posición de poder con respecto a otra. Trickle Up reconoce que esto puede suceder en el lugar de trabajo y que las organizaciones que trabajan con poblaciones vulnerables enfrentan un riesgo inherente de que algunos individuos abusen de su posición de poder.

En algunos países la homosexualidad es ilegal y las personas LGBTI enfrentan una discriminación significativa. Trickle Up no discrimina en base a la sexualidad o género y reconoce que es su deber brindarles apoyo en el manejo de riesgos, los cuales podrán estar asociados con ser no heterosexuales abiertamente en algunas partes del mundo.

Trickle Up se compromete a lo siguiente:

- Crear una cultura de trabajo seguro para todos a quienes Trickle Up sirve y para aquellos que trabajan para la organización y la representan.
- Asegurar que todos los asuntos y disputas referentes a Abuso Sexual y Explotación Sexual sean atendidas adecuadamente y en su momento, habiendo múltiples canales a través de los cuales el personal y otros actores pueden plantear sus inquietudes.
- Asegurar una tolerancia cero al Abuso Sexual y la Explotación Sexual en la organización, a través de una prevención robusta y un trabajo receptivo, ofreciendo apoyo a los sobrevivientes y víctimas y responsabilizando a los infractores.
- Reclutar personal que se comprometerá y cumplirá con esta política. Trickle Up se compromete a evitar la contratación o la recontratación de personal que haya cometido infracciones pasadas, que constituyan explotación sexual o abuso sexual según esta política.

- Adoptar un enfoque centrado en el sobreviviente que respete la confidencialidad y los derechos de toma de decisiones de los sobrevivientes cuando sea posible y apropiado hacerlo.
- Construir una cultura donde todos aquellos a quienes Trickle Up sirve y que trabajan para Trickle Up se sientan facultados para insistir en el comportamiento respetuoso y no discriminatorio entre ellos, donde el mal comportamiento no es aceptado y donde no se abusa del poder.
- Ser transparentes con respecto a salvaguardar los problemas que ocurren dentro de Trickle Up, que sean confidenciales en nuestras comunicaciones con respecto a nuestras prácticas y permaneceremos abiertos al aprendizaje y a las mejoras.
- Empoderar a los sobrevivientes y los denunciantes ayudándoles a explorar sus opciones de manera segura sin imponer nuestras propias opiniones.
- No juzgar: nunca juzgamos a los sobrevivientes o denunciantes por sus acciones o decisiones.
- Mantener la confidencialidad al realizar nuestro trabajo. La información confidencial relacionada con esta política solo se comunicará a través de los mecanismos establecidos en este documento.
- Llevar a cabo investigaciones independientes y discretas, reconociendo los derechos y deberes de la atención a todos los involucrados, incluidos el demandante o el sobreviviente, los testigos y la persona acusada.
- Esforzarse por la inclusión como un objetivo final. Esta política no debe ser utilizada como un mecanismo para un trato dispar. Esto se aplica tanto profesionalmente (p. Ej., Prohibiendo a los miembros de ciertas clases o características protegidas participar o recibir tareas relacionadas con el negocio) como socialmente (p. Ej., Excluir a cualquier miembro de una clase o característica protegida y afectar su capacidad de participar en actividades sociales u otras Hasta reuniones).
- Esforzarse por cumplir con los más altos estándares de nuestro sector, incluida la búsqueda de comentarios y la búsqueda de la mejora continua.
- Asegúrese de que: a) Todos los Representantes, tengan acceso a información sobre cómo informar sobre las sospechas o acusaciones de abuso sexual y explotación sexual y utilizando los mejores esfuerzos razonables de Trickle Up, los Socios y los Participantes del programa y b) Y las sospechas o acusaciones de abuso sexual o explotación sexual siempre se debe tomar en serio, investigar y actuar si corresponde, de acuerdo con nuestros principios de protección establecidos anteriormente.

Todos los Representantes tendrán acceso y estarán familiarizados con esta política y conocerán sus responsabilidades dentro de ella. Todo el personal recibirá capacitación en relación con esta PESA. Además, el personal con responsabilidades de supervisión recibirá capacitación adicional acorde con su función. Todos los representantes regionales son responsables de promover el conocimiento de esta política dentro de sus oficinas

Esta política PESA será utilizada en conjunto con las leyes laborales y de contratación así como con el derecho penal al tomar las decisiones sobre cómo responder a los acusadores y a las situaciones que surjan.

D. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidad de todo el personal.

- Crear un ambiente de trabajo seguro en Trickle Up al adherirse a esta política.
- Reportar cualquier sospecha de abuso sexual o explotación sexual de otros o cualquier violación de esta política que ocurra en el contexto del trabajo de Trickle Up. Esto se puede hacer sin compartir detalles de casos en los que la información se ha compartido de manera confidencial. No informar una sospecha de abuso relacionado con otra persona es una violación de la política de Trickle Up y podría dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.
- Motivar a las personas a informar sobre casos en los que ellos mismos sean el blanco del abuso, sin embargo un individuo no tiene la obligación de informar en este caso.
- Si un individuo lo confronta personalmente y alega que violó esta política, entonces debe informar a su gerente de inmediato.
- Al denunciar el abuso, debe crear un registro firmado y fechado de los detalles tal como los conoce utilizando el Formulario 2 y enviarlos al Vicepresidente de Planificación y Operaciones.

Todas aquellas personas que sean acusadas serán tratadas con respeto y todas las acusaciones serán tratadas de manera confidencial en la medida de lo posible.

Responsabilidad del Vicepresidente de Planificación y Operaciones.

El Vicepresidente de Planificación y Operaciones tiene la responsabilidad general de esta política PESA y su implementación a demás de:

- Revisar y actualizar esta política PESA de manera regular y verificar que sea consecuente con los desarrollos legislativos y organizacionales.
- Responder preguntas sobre esta política y ofrecer más apoyo, según sea necesario, para ayudar a implementar esta política.

- Asegurarse de que los formularios de solicitud hagan referencia a esta política y requieran su cumplimiento.

Responsabilidad de cualquier Representante de Trickle Up en un rol gerencial.

- Proporcionarle esta política PESA a todos los Representantes y hacer su mayor esfuerzo por contestar las preguntas relacionadas a esta política; proveer la capacitación necesaria a fin de apoyar esta política PESA y asegurarse de su traducción al francés y castellano.
- Apoyar y desarrollar sistemas que mantengan un ambiente en el cual los Representantes y hasta donde sea práctico, los socios sepan lo que Trickle Up espera de su conducta, así como la forma en que ellos pueden presentar sus quejas e inquietudes y que Trickle Up actuará cuando ellos lo requieran.
- Hacer sus mejores esfuerzos, dentro de lo razonable, para prevenir la contratación o recontratación de empleados que hayan cometido infracciones en el pasado y constituyan un Abuso Sexual o una Explotación Sexual relacionada con esta política. Con el fin de evitar la contratación de una persona semejante, cada gerente encargado de contrataciones en nombre de Trickle Up debe hacer su mejor esfuerzo por contratar a personal que no tenga ningún antecedente de Abuso Sexual, Explotación Sexual o una mala conducta semejante. En la medida de lo posible cada gerente encargado de contrataciones por parte de Trickle Up, deberá, si está legalmente permitido en el área: (i) preguntarle a todos los posibles empleados si han violado las leyes locales relacionadas con la explotación sexual o el abuso sexual; (ii) pedir las referencias de los posibles empleados si tales infracciones han ocurrido en el pasado del empleado potencial y averiguar la razón por la cual el empleado fue despedido por el empleador anterior; (iii) reservarse el derecho de realizar una verificación de los antecedentes penales u otros antecedentes relacionados para cada posible empleado, y (iv) realizar una búsqueda de antecedentes de conducta sexual inapropiada utilizando toda la información fácilmente disponible, incluyendo las bases de datos de los autores de delitos sexuales en el área⁵. Según lo establecido en el Manual de Empleados, Trickle Up está comprometido a brindar igualdad de oportunidades en la contratación y reclutamiento. Para evitar la recontratación de antiguos empleados de Trickle Up que hayan sido despedidos por una violación a esta política y luego los gerentes de Trickle Up son contactados por otras organizaciones solicitando referencia de dicho empleado, deberán proporcionar la razón por la cual fueron despedidos, dentro de lo legalmente permitido⁶. Una vez que el gerente de Trickle Up ha accedido a proporcionar las referencias, las mismas no deben contener ninguna información engañosa.
- Ofrecer apoyo a los sobrevivientes y las víctimas, independientemente de si se lleva a cabo una respuesta interna formal (como una investigación interna). El apoyo incluye,

⁵ Por ejemplo, la oficina de Latinoamérica indicó que existe una base de datos en el Registro Nacional de Abuso Sexual en Guatemala llamado RENAS, y dicha oficina se comprometió a usar el RENAS durante su proceso de contratación.

⁶ Y en la medida en que el acusador renuncia a cualquier confidencialidad que haya solicitado durante la investigación.

según corresponda, apoyo médico, asesoramiento psicosocial especializado y / o acceso a otros especialistas y apoyo apropiado según sea necesario. Los sobrevivientes y las víctimas pueden elegir si quieren y cuándo les gustaría tomar las opciones de apoyo disponibles para ellos.

E. CONDUCTA SEXUAL PROHIBIDA

Todos los Representantes de Trickle Up deberán conducirse de acuerdo con las siguientes políticas fundamentales. Esta no es una lista exhaustiva y se podrá proporcionar más detalles por parte de los equipos de gerencia de Trickle Up.

La actividad sexual que siempre⁷ está prohibida.

a. Actividad Sexual con Niños

Los Representantes no deben tener relaciones sexuales con niños, menores de 18 años (o mayores si la ley así lo indica)⁸. Creer equivocadamente que tiene otra edad no es argumento de defensa.

b. Actividad Sexual con Beneficiarios de Trickle Up

Los representantes no deben participar en ninguna forma de actividad sexual con los participantes del programa Trickle Up.

La Actividad Sexual que esta prohibida en el contexto laboral es: El Sexo Transaccional.

Los representantes no participarán en Sexo transaccional (i) con ninguna persona relacionada de ninguna manera con el trabajo de Trickle Up; o (ii) en cualquier local asociado con el trabajo de Trickle Up, incluso si el Sexo Transaccional no se realiza con una persona relacionada de alguna manera con el trabajo de Trickle Up; o (iii) durante cualquier viaje realizado con el propósito de Trickle Up, incluso si el Sexo Transaccional no se realiza con una persona relacionada de alguna manera con el trabajo de Trickle Up; o (iv) si dicho Sexo

⁷ Esto significa que la actividad está prohibida aún cuando sea realizado dentro de un contexto no relacionada con el trabajo de Trickle Up.

⁸ Si algún individuo está casado con un menor, el equipo de protección de Trickle Up se reunirá para discutir si la exención de esta disposición es aplicable.

Transaccional es ilegal, incluso si el Sexo Transaccional no se realiza con una persona relacionada de alguna manera con el trabajo de Trickle Up.

La Actividad Sexual que Podría estar Prohibida.

a. Actividad Sexual con otros colegas de Trickle Up.

Los representantes no deben participar en actividades sexuales con personas a las que dirijan o supervisen y en el caso del Presidente o aquellos a nivel de Representantes Regionales o Vicepresidentes, incluyendo el personal subalterno en su línea de gestión directa. La política de Trickle Up no prohíbe que sus Representantes inicien relaciones entre sí fuera de la dinámica de poder desigual explicada anteriormente, pero todos los Representantes involucrados o iniciando relaciones con otros Representantes deben declarar sus relaciones lo antes posible a sus supervisores, incluso si la relación está en una etapa temprana y podría no continuar. Dichas declaraciones serán tratadas de manera confidencial. Siempre y cuando las relaciones se realicen adecuadamente se pueden considerar que dichas relaciones están en cumplimiento con esta política (es decir, de acuerdo con los puntos a continuación). El Equipo de alta gerencia de Trickle Up se reserva el derecho de aprobar o denegar propuestas de presupuesto o viaje que, en opinión del equipo de alta gerencia, pueden ser inapropiadas debido a la relación sexual entre los Representantes. Aquellos en tales relaciones deben:

- Comportarse profesionalmente y conducir sus relaciones de una manera que no afecte negativamente a los intereses de Trickle Up.
- Asegurarse de que no tomen decisiones laborales basadas en esa relación. Esto puede incluir a los representantes que comparten la responsabilidad de firmar en las mismas líneas presupuestarias; o que están involucrados en la toma de decisiones conjuntas relacionadas con los recursos o los asuntos del programa; o que están llevando a cabo o actuando como tomadores de decisiones para procesos de investigación internos.
- Asegurar que sus relaciones no conduzcan a comportamientos fraudulentos o corruptos. Por ejemplo, si los Representantes eligen realizar un viaje al mismo tiempo que el otro sin tener una necesidad laboral válida para dicho viaje, entonces estarían cometiendo fraude.

b. Actividad Sexual con el personal de Trickle Up, los socios, vendedores, proveedores o donates.

Los representantes no deben participar en actividades sexuales con el personal de sus socios ya que esto constituiría un abuso de poder. Todas esas relaciones deben darse a conocer lo antes posible a los supervisores, incluso si la relación se encuentra en una etapa temprana y podría no continuar. Las declaraciones serán tratadas de manera confidencial. Siempre y cuando las relaciones se realicen adecuadamente (es decir, de acuerdo con los puntos a continuación), dichas relaciones pueden considerarse en cumplimiento con esta política. Aquellos en tales relaciones deben:

- Comportarse profesionalmente y conducir sus relaciones de una manera que no afecte negativamente los intereses de Trickle Up (lo que significa que Trickle Up no sufrirá ningún daño financiero o de otro tipo como resultado de la relación).
- Asegurarse de que no tomen decisiones laborales basadas en esa relación. Esto puede incluir a dos de esas personas que comparten la responsabilidad de firmar en las mismas líneas presupuestarias; o están involucrados en la toma de decisiones conjuntas relacionadas con los recursos o los asuntos del programa; o están llevando a cabo o actuando como tomadores de decisiones para procesos de investigación internos.
- Asegurar que sus relaciones no conduzcan a comportamientos fraudulentos o corruptos. Por ejemplo, si dos de esas personas eligen realizar un viaje al mismo tiempo sin tener una necesidad laboral válida para dicho viaje, estarán cometiendo fraude

F. COMO PRESENTAR UNA DENUNCIA O SOSPECHA

Cualquier persona puede plantear una sospecha o presentar una denuncia ante Trickle Up sobre algo que haya experimentado o presenciado. Puede hacerlo de las formas siguientes: (i) verbalmente, informando a su supervisor, a su Representante regional, al Presidente, al Vicepresidente de Programas o el Vicepresidente de Planificación y Operaciones; (ii) por escrito completando el Formulario 2 o (iii) de forma anónima a través del enlace de informe anónimo en el sitio web de Trickle Up <https://trickleup.org/report-abuse/>. Los informes anónimos garantizan la confidencialidad en la mayor medida posible y la capacidad de plantear una sospecha sin temor a represalias. Quienes denuncien sospechas de abuso o los supervisores que estén informados de sospechas de abuso no deben: (i) contactar a la persona sospechosa para investigar el asunto de forma independiente ni (ii) exigir restitución.

G. EL PROCEDIMIENTO PARA MANEJAR LAS DENUNCIAS Y SOSPECHAS

Dentro de las 72 horas posteriores a la recepción de una denuncia o sospecha, el Vicepresidente de Planificación y Operaciones debe convocar a una conferencia de caso con el Equipo de Protección, el cual está formado por el Vicepresidente de Programas, el Vicepresidente de Planificación y Operaciones y el Representante de la Junta de Protección. El Equipo de Protección preparará un resumen del incidente y las decisiones tomadas en su conferencia. Si lo consideran apropiado, consultarán con uno o más de los siguientes: (i) el Presidente, (ii) un asesor externo y / o (iii) la Junta de Investigación de Terceros Independientes. Deben consultar con la Junta de Investigación de Terceros Independientes si la queja o sospecha es material y deben seguir los procedimientos de investigación establecidos en las diapositivas 30-41 de la Presentación⁹ de Gestión de Investigación y Competencias. Después de dicha consulta, el Equipo de Protección dará una resolución final de cualquier acción disciplinaria que sea necesaria.

El Vicepresidente de Planificación y Operaciones, deberá enviar un correo electrónico al acusador, lo antes posible, haciéndole saber que recibió una denuncia.

El Vicepresidente de Planificación y Operaciones debe remitir (i) los casos sospechosos de abuso infantil o abuso de adultos vulnerables y (ii) los casos en que la vida de una persona está en peligro ante las autoridades estatutarias locales, a menos que el Equipo de Protección, en consulta con ambos los asesores externos y los actores locales de protección con experiencia pertinente determinan que hacerlo no es lo mejor para el sobreviviente o puede exponerlo a un mayor riesgo de daño. Cualquier decisión con este fin será completamente documentada. La decisión sobre si remitir este caso a la policía local o a las autoridades estatutarias, la toma la persona que ha sido objeto de abuso ("la víctima / sobreviviente", que puede o no ser el denunciante). El Equipo de Protección apoyará a la

⁹ Presentation can be found here:

https://trickleupprogram.sharepoint.com/:p:/r/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF7BCFAA7-7531-419A-B4B5-5E3C48F53EED%7D&file=InterAction_Cigna%20Duty%20of%20Care%20Workshop%20Powerpoint%20July%2011%202019.pptx&action=edit&mobileredirect=true, or by contacting InterAction and requesting a copy of such presentation, which was given at the Cigna/InterAction Duty of Care Workshop in Washington DC on, July 11, 2019.

víctima / sobreviviente y / o denunciante independientemente de si desean informar a las autoridades locales. Trickle Up pretende ser una organización dirigida por sobrevivientes, y el principio de ser dirigido por sobrevivientes siempre debe equilibrarse con el riesgo y la protección de los grupos vulnerables. Si la víctima / sobreviviente es un niño o un adulto vulnerable, entonces otras personas deberán tomar decisiones sobre su bienestar. Sin embargo, en la medida de lo posible y apropiado, las víctimas / sobrevivientes participarán en la conversación sobre su propio bienestar.

Todo el personal y los testigos deben mantener la confidencialidad durante todo el proceso de denuncia. Los miembros del personal que violen la confidencialidad estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. En algunos casos, tales acciones constituyen infracciones a la ley.

Cualquier investigación que se realice debe completarse, independientemente de si el presunto autor sigue siendo un Representante. Las respuestas formales internas de Trickle Up no se considerarán cerradas simplemente mediante el despido de un Representante.

Represalias contra los Demandantes, las Víctimas y los Testigos.

Ninguna persona cubierta por esta política estará sujeta a acciones adversas por el hecho de que haya presentado un reporte por mala conducta o haya proporcionado información o de alguna manera haya ayudado en cualquier investigación de conformidad con esta política.

Trickle Up tomará medidas contra cualquier miembro del personal, voluntarios u otros representantes, ya sea porque son objeto de una queja o no, o porque busquen o lleven a cabo acciones de represalia contra los denunciantes, las víctimas u otros testigos. El personal que haga esto estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

a. Los Resultados de la Mala Conducta

A los Representantes de Trickle Up que se les encuentre contraviniendo esta política serán sujetos a la acción disciplinaria que podría resultar en el despido de su empleo.

b. Falsas Acusaciones

Si se descubre que un Representante de Trickle Up ha hecho una acusación sabiendo que era falta, será sujeto a la acción disciplinaria que podría llegar hasta el despido de su empleo.

c. Denuncias referentes a los Socios de Trickle Up.

Si Trickle Up recibe una denuncia con respect a un Socio, Trickle Up espera que dicho socio responda rápida y adecuadamente. Trickle Up debe ayudar al Socio a averiguar cuales son sus obligaciones según la ley local y debe motivar al Socio a que adopte un abordaje centrado en el sobreviviente y a que conduzca una investigación independiente.

Si hay razones para creer que un Socio ha tratado de forma inapropiada una denuncia de Explotación o Abuso Sexual, entonces ese Socio corre el riesgo de que se le retiren los fondos de Trickle Up o se finalice la relación con Trickle Up y sus redes y consorcios incluidos.

H. DEFINICIONES

Niño/Niña – significa cualquier persona menor de 18 años (o mayor si la ley local así lo indica).

Abuso Infantil – significa (i) negligencia infantil; o (ii) abuso físico, abuso sexual, explotación sexual o abuso emocional de un niño

Negligencia Infantil – significa la incapacidad de proporcionar a un niño las condiciones esenciales para su desarrollo y bienestar físico y emocional.

Abuso Domestico – significa “cualquier incidente o patrón de incidentes de control, comportamiento coercitivo o amenazante, violencia o abuso entre los mayores de 16 años y aquellos que son, o han sido, compañeros íntimos o familiares, independientemente de su género o sexualidad.”¹⁰ Esto puede incluir el abuso psicológico, físico, sexual, financiero y emocional, la llamada violencia basada en el “honor”, el matrimonio forzado y la mutilación genital femenina.

Mutilación Genital Femenina – significa “ los procedimientos que involucran la remoción parcia o total de los genetales femeninos externos, o cualquier otra lesión a los órganos genitles femeninos sin razones médicas.”¹¹

Junta de Investigación Independiente de Terceros – significa una junta de tres personas compuesta en su totalidad por personas con conocimientos especializados y habilidades de gestión en el área de explotación sexual y abuso sexual. El Presidente de Trickle Up reunirá dicha junta. Ningún miembro de dicha junta puede estar directamente afiliado a Trickle Up, lo que significa que ningún miembro puede ser un Representante de Trickle Up.

Socios – significa una persona empleada por una organización que no sea Trickle Up, pero que está trabajando en conjunto con Trickle Up para avanzar en los objetivos de Trickle Up. Los socios pueden ser empleados de otras organizaciones no gubernamentales, organizaciones gubernamentales, contratistas independientes o consultores. A los fines de

¹⁰ Dirección del Ministerio del Interior: Violencia Doméstica y Abuso.

¹¹ Hoja Informativa sobre la Mutilación General de la Organización Mundial de la Salud

esta política, los capacitadores de los participantes del programa se incluyen en la definición de socios. Los miembros de la junta no son socios.

Procedimientos PESA – se refiere a los Formularios adjuntos a este documento de la Política PESA.

Participante del Programa – se refiere a un individuo que toma parte de un programa apoyado por Trickle Up y por sus socios. El término “Participante” equivale a la palabra “Beneficiario”, el cual es usado frecuentemente por la organizaciones no lucrativas.

Representantes – implica a los empleados, miembros de la directiva, practicantes asalariados o no asalariados, voluntarios, contratistas o consultores. Los Representantes no incluyen a los Socios.

Salvaguardar – implica las medidas de protección del bienestar y derechos humanos de los individuos para que vivan libres del Abuso Sexual y la Explotación Sexual.

Representante de la Junta de Salvaguardia – es el miembro de la Junta designado por el presidente para servir de representante de la misma.

Equipo de Salvaguardia – el Vicepresidente de Programas, el Vicepresidente de Planificación y Operaciones y el Representante de la Junta de Salvaguardia. El Equipo de Salvaguardia deberá incluir siempre por lo menos un varón y una mujer como miembros. T

Equipo de Alta Gerencia – implica al Presidente, Vicepresidente de Programas, Vicepresidente de Planificación y Operaciones, el Vicepresidente de Calidad de Programas e Innovación y el Vicepresidente de Desarrollo.

Abuso Sexual¹² – se refiere a la amenaza de invasión de naturaleza sexual física o la invasión real, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas. Esto incluye la invasión de cualquier parte del cuerpo de la víctima con un órgano sexual, o de la apertura anal o genital de la víctima con cualquier objeto o cualquier otra parte del cuerpo. El abuso sexual implica un amplio espectro de comportamientos y no se limita al acto sexual.

Explotación Sexual¹³ – significa cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, de poder diferencial o posición de confianza, con fines sexuales, que incluye, entre otros, el aprovechamiento monetario, social o político de la conducta sexual con o el abuso sexual de otro. La explotación sexual representa un amplio espectro de comportamientos y no se limita al acto sexual.

12 Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales para la protección contra la explotación sexual y el abuso sexual (2003).

13 Id.

Acoso Sexual – se refiere a una conducta no deseada de naturaleza sexual. Se puede dirigir hacia una persona, hacia grupos de personas o hacia todos y puede ocurrir como un incidente único o un patrón de comportamiento dañino. Cualquiera puede experimentar acoso sexual y Trickle Up reconoce los desafíos específicos y variados que enfrentan las mujeres, los hombres, las personas transgénero y otros cuando lo experimentan. El efecto del acoso sexual es violar la dignidad de otra persona y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ellos y otros. El acoso sexual puede tomar muchas formas, incluyendo (pero no limitado a): comentarios verbales de naturaleza sexual, como comentarios sobre la apariencia o vestimenta de un empleado, preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones o chistes ofensivos; actividad no verbal, como mostrar imágenes pornográficas o explícitas, gestos sexuales o comentarios escritos de naturaleza sexual ofensivos o inapropiados; conducta física como contacto físico no deseado, contacto físico y asalto (esto incluye intentos y amenazas de hacer estas cosas). Al abordar las denuncias de acoso sexual, Trickle Up está preocupado por el impacto de los comportamientos en el demandante, no por la intención del acosador. Una acción o comportamiento puede considerarse acoso sexual, incluso si el presunto acosador no tenía la intención de que fuera perjudicial. Todos los trabajadores están protegidos contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta protección proviene tanto del derecho laboral como del derecho penal.¹⁴

Sexo Transaccional – significa comprar o vender sexo, favores sexuales o comportamiento humillante, degradante o explotador a cambio de dinero, protección, regalos u otros bienes y servicios. Para mayor claridad durante la traducción de esta política, el sexo transaccional incluye la prostitución.

Adulto Vulnerable – es aquel que “quién necesita o puede necesitar servicios de atención comunitaria debido a una discapacidad mental u otra discapacidad, por su edad o por enfermedad; y quién es o puede ser incapaz de cuidarse a sí mismo, o no puede protegerse contra daños o explotación significativos.”¹⁵

Abuso de un Adulto Vulnerable – significa el abuso físico, sexual, psicológico, financiero / material, discriminatorio, abuso doméstico o negligencia personal de un adulto vulnerable.

14 Tenga en cuenta que, en los Estados Unidos, según las leyes federales y estatales, el acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación sexual ilegal, y las quejas de dicho acoso sexual deben realizarse de conformidad con los procedimientos del Manual de Empleados de Trickle Up

15 Departamento de Salud y Asistencia Social. Sin secretos: orientación sobre la protección de adultos vulnerables bajo atención.

Anexo 1: Lista de Verificación de Trickle Up para la Prevención y la Respuesta a la Explotación Sexual y el Abuso Sexual ¹⁶

Objetivo 1: Políticas, Procedimientos y Sistemas Claros

	Acción	Fecha Estimada de Finalización	Persona/Equipo responsable	Comentarios
1	Desarrollar una política revisada de PESA y un mecanismo de denuncias / reportes y completar el asesoramiento interno y externo, y la revisión por pares.	Julio 2019	Caroline Werner, SMT	
2	Asegúrese de que la Política de PESA y el mecanismo de denuncias / reportes esté disponible en SharePoint y en el sitio web (la disponibilidad del sitio web es "si corresponde" por compromiso del Director Ejecutivo)			
3	Designar al Represente de la Junta de Salvaguardia			
4	El Presidente nombrará a los miembros de la Junta de Investigación Independiente de Terceros			

Objetivo 2: Dar a Conocer PESA

	Acción	Fecha de Finalizacion Estimada	Persona/equipo responsable	Comentarios
1	Capacitar al personal sobre la política de PESA, incluidos los roles y las responsabilidades.			Es preferible que la capacitación sea en persona. La opción de capacitación en línea son las siguientes: https://www.interaction.org/training/ https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/ InterAction está desarrollando un Curso de 2 horas sobre la Salvaguardia y Protección Infantil en francés y español, dirigido a la oficinas regionales y a los socios (estará disponible en septiembre 2019)

¹⁶ Adaptado de InterAction

				*El equipo de India ya finalizó su capacitación del PESA en Agosto del 2019.
2	Capacitar al Equipo de Salvaguardia en el manejo de las denuncias y la prevención de abuso sexual y explotación sexual, y llevar a cabo investigaciones y brindar apoyo a los sobrevivientes y a las víctimas			Es preferible recibir capacitación en persona. La opción en línea está disponible aquí: https://www.interaction.org/training/ https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/ https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/
3	Capacitar al Junta de Investigación Independiente de Terceros de PESA			Es preferible la capacitación en persona. Las opciones en línea están disponibles aquí: 1. https://www.interaction.org/training/ 2. https://www.interaction.org/blog/course-materials-for-preventing-sexual-exploitation-and-abuse/ 3. https://files.humentum.org/dl/k8yQTn2aXS/
4	Integrar al proceso de Despedidos de RH a un sistema para informar a los empleados despedidos que se le dará a conocer a otros posibles empleadores la información sobre violaciones de abuso sexual y explotación sexual cometidas si dichos empleadores lo solicitan.			

<p>5 Integrar al proceso de incorporación de RH la información de la política PESA y orientación sobre donde encontrar más información referente a las prácticas de salvaguardia en toda la organización. El personal nuevo también deberá aprobar una evaluación sobre el PESA para demostrar sus conocimientos sobre esa política de Trickle Up y firmar un formulario indicando que han recibido la política.</p>			
<p>6 Integrar al proceso de contratación de RH un Sistema para hacerles saber a los posibles empleados sobre nuestra investigación de antecedents.</p>			
<p>7 Integrar las consecuencias por las faltas o violaciones a los procedimientos y políticas de</p>			

Recursos Humanos.			
-------------------	--	--	--

Objetivo 3: Conocimiento

	Acción	Fecha Estimada de Finalización	Persona/Equipo responsable	Comentarios
1	Todos los Representantes acusan recibo formalmente de la PESA			
2	Alta gerencia desarrolla una estrategia de mensajes clave y proporciona información continua sobre el tema			
3	Difundir la información requerida a los Socios (InterAction sugiere que esta sea una lista de pautas y objetivos; los propios Socios deben encontrar formas de abordarlos)			
4	Crear un diálogo y promover la conciencia sobre los problemas de PESA y los mecanismos de las denuncias con las partes interesadas de la comunidad para informar a los participantes (InterAction sugiere que esta sea una lista de guías y objetivos y las partes interesadas locales deben encontrar formas de abordarlas)			
5	Desarrollar e implementar una estrategia para informar a los participantes sobre los problemas de PESA y los mecanismos de las denuncias (InterAction sugiere que cuando se formen grupos, se imparta información básica sobre nuestros valores de compasión y respeto, por lo tanto, tenemos ciertas expectativas sobre la política PESA, y pueden contactarnos en X forma para abordar cualquier problema.			Posiblemente puede suceder via una app; posiblemente puede suceder con posibles fondos de InterAction

Objetivo 5: Sistema de Monitoreo y Evaluación

	Acción	Fecha de Finalización Estimada	Persona/equipo responsable	Comentarios
1	Desarrollar un plan/revisión de monitoreo de las políticas y actividades de la PESA; posiblemente se podría incluir los grupos mensuales de mujeres a nivel de campo y que una encargada sea la portavoz y le haga llegar las denuncias al Equipo de Salvaguardia.			
2	Asignar a un miembro de alta gerencia para que encabece o conduzca la revisión.			
3	Darle seguimiento a los hallazgos de la revisión e implementar los cambios que sean necesarios.			
4	Participar en iniciativas de rendición de cuentas mayores y compartir los resultados de monitoreo y evaluación de PESA .			
5	Hacer una revisión completa de esta política anualmente.			

Anexo 2: Orientación Adicional para Afianzar PESA en Trickle Up.

Sensibilizar a los Socios

El personal de Trickle Up que proporciona subvenciones a los socios compartirá sistemáticamente esta Política de PESA y solicitará que todos los sub-beneficiarios que informen sobre sus medidas para prevenir la explotación sexual y el abuso de los beneficiarios y las personas de interés en sus informes a los donantes.

Sensibilizar a los Participantes del Programa

La política de PESA de Trickle Up debe promoverse a medida que trabajamos con los participantes del programa de las siguientes maneras: se deben buscar activamente las opiniones de las comunidades sobre el papel de Trickle Up (o, si es más pertinente, se pedirá la opinión sobre los roles de los socios), los comportamientos de los representantes y las denuncias. Los Representantes de Trickle Up (o, si es más razonable, los Representantes de los Socios) deben presentar comentarios a las comunidades sobre los cambios realizados como resultado de las denuncias. Si algún representante de Trickle Up trabaja directamente con los participantes del programa, debe recibir capacitación sobre cómo recibir denuncias y como reportarlo.

Formulario 1: Acuse de Recibo Escrito de la Política PESA por parte del Personal y los Voluntarios.

Verificación de Recepción y Comprensión de la Política de Protección y Seguridad

Actualizado el 16-04-19. Adaptado de Mercy Corps con permiso.

Instrucciones: Todo el personal actual debe recibir este formulario y el personal nuevo lo debe recibir durante su proceso de incorporación. Los Voluntarios deben recibir este formulario antes de iniciar sus actividades. El director le proporcionará este formulario al oficial de administración y finanzas, quien deberá guardar estos formularios archivados durante el período de tiempo que el personal esté empleado (o durante el tiempo que duren las actividades del voluntario) y enviará una copia del formulario al Vicepresidente de Planificación y Operaciones a las oficinas de HQ. El Vicepresidente de Planificación y Operaciones retendrá los formularios durante el tiempo que el personal esté empleado en TU (o el tiempo que duren las actividades del voluntario, según el caso).

Yo, _____ (nombre), he recibido, leído y comprendido la Política PESA de Trickle Up. Cualquier duda que hubiese tenido respecto a la política ha sido resuelta. Comprendo que como empleado o voluntario, según sea el caso, quedo obligado a cumplir con esta política lo mejor que pueda. Comprendo que si no lo cumplo, podría causar incidentes relacionados con abuso lo cual pondría en peligro mi seguridad y la de los miembros de equipo de TU y por lo tanto podrá considerarse motivo de acciones disciplinarias e incluso el despido.

Nombre, cargo, y firma del empleado o del voluntario

Fecha

Nombre y firma del testigo

Fecha

Formulario 2: Formulario para la Denuncia de Abuso Sexual/ Explotación Sexual

Formulario de Trickle Up para la Denuncia de Abuse Sexual/Explotación Sexual

(revisado mayo-8- 2019)

Enviar correo electrónico en HQ a mcastlen@trickleup.org y bjackson@trickleup.org

Nombre y nacionalidad del acusador:

Nombre(s) y dirección de los padres si el acusador es menor de 18 años:

Información y detalles para contactarlo (email y/o tel.):

Ethnicidad y sexo del acusador:

Nombre y nacionalidad de la víctima and nationality of victim (si es diferente al acusador):

Información y detalles para contactarlo (email y/o tel.):

Ethnicidad y sexo de la víctima:

Nombre(s) y dirección de los padres si la víctima es menor de 18 años:

¿La víctima dio su consentimiento para completar este formulario? Sí _____ No _____

Fecha, hora y lugar del incidente:

Descripción del incidente:

Daño físico y emocional de la víctima (describa si tiene cortadas, contusiones, laceraciones, su conducta y humor):

Nombre del testigo e información de contacto:

Nombre(s) y dirección de los padres, si el testigo es menor de 18 años:

Nombre(s) y nacionalidades de las personas acusadas:

Nombre(s) y dirección de los padres si el acusado es menor de 18 años:

Información e información de contacto (email y/o tel.):

Ethnicidad de las personas acusadas:

Ethnicidad y descripción:

¿Fue contactado a la policía: Sí _____ No _____

Si no fueron contactados, ¿qué sucedió?

Si no han sido contactados, ¿será que la víctima no quiere asistencia policial y por qué?

¿Se ha informado a la víctima que de la asistencia médica disponible?

¿Buscó la víctima tratamiento médico por el incidente?

Si no, ¿quién le brindó asistencia? ¿Cuál fue el diagnóstico y el pronóstico?

medidas de seguridad inmediatas han sido tomadas por el bien de la víctima?

¿Quién es el responsable de asegurar que las medidas de seguridad para la víctima se cumplan?
(Nombre, cargo, organización)?

¿Cuáles son las necesidades legales, médicas y psicológicas de la víctima en adelante:
¿Cuáles son las decisiones y acciones requeridas a Oficinas Centrales HQ:

de la persona que hace el reporte dando su consentimiento para que este formulario sea compartido con la gerencia, la policía y los servicios de salud, según sea necesario:

LA INFORMACIÓN DEBE GUARDARSE CON SEGURIDAD Y MANEJADA ESCRITAMENTE SEGÚN LOS PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN APLICABLES.
