



PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR

# PROTECCIÓN ANTE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL PARA ONG



## **Adaptación del Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) para ONG**

### **CONSULTORA:**

Patricia Calero Terán

### **COORDINACIÓN ONU MUJERES:**

Elizabeth Arauz Ortega  
Alejandra León Rodríguez  
Estefanía Corella

### **DIAGRAMACIÓN:**

Santiago Aguilar

Quito, febrero 2022

PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR

# PROTECCIÓN ANTE LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL PARA ONG



ONU MUJERES

2022

# ÍNDICE

Siglas .....	VI
Glosario .....	VII
<b>1. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>2. ¿Qué es el Procedimiento Operativo Estándar PEAS para ONG en Ecuador y cuáles son sus objetivos? .....</b>	<b>3</b>
2.1. Definición .....	4
2.2. Objetivos .....	4
<b>3. ¿Cuál es el ámbito de aplicación de este Procedimiento Operativo Estándar de PEAS para ONG? .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Definiciones Fundamentales .....</b>	<b>7</b>
4.1. Explotación Sexual .....	8
4.2. Abuso Sexual .....	10
4.3. Diferencias entre Explotación y Abuso Sexual frente a Acoso Sexual .....	12
4.4. Violencia Sexual y Basada en Género, y Explotación y Abuso Sexual .....	12
<b>5. Enfoques y Principios .....</b>	<b>15</b>
5.1. Enfoque de Derechos Humanos .....	16
5.2. Enfoque centrado en la Persona Víctima/Sobreviviente .....	16
5.3. Enfoque de Movilidad Humana .....	16
5.4. Enfoque de Edad, Género y Diversidad .....	17
5.5. Enfoque Basado en la Comunidad .....	18

5.6. Principio de Cooperación.....	18
5.7. Principio de Participación.....	18
5.8. Principio de No Discriminación.....	19
5.9. Principio del Interés Superior de la Niña, Niño y Adolescente.....	19
5.10. Principio de Confidencialidad.....	20
5.11. Principio de Transparencia.....	20
5.12. Principio de Reporte Obligatorio.....	20
5.13. Principio de No Ocasionar Daños.....	21
5.14. Principio del Debido Proceso.....	21
5.15. Principio de Accesibilidad.....	22
5.16. Principio de Seguridad y Bienestar.....	22
<b>6. Diseño e implementación de una política PEAS para ONG.....</b>	<b>23</b>
6.1. Lineamientos para el diseño de una política de PEAS.....	24
6.2. Orientaciones prácticas para elaborar una política institucional para la PEAS.....	26
6.3. Principales responsabilidades de las ONG para la implementación de la política para PEAS.....	28
6.4. Principales responsabilidades del personal de las ONG.....	34
<b>7. Activación del Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) para ONG.....</b>	<b>37</b>
7.1. Respuesta Nacional.....	39
7.2. Respuesta Local para PEAS.....	40
7.3. Puntos Focales para PEAS.....	44

<b>8. Mecanismo de Denuncias de EAS Basadas en la Comunidad</b> .....	<b>51</b>
8.1. Importancia del Enfoque basado en la Comunidad .....	52
8.2. ¿Qué es un mecanismo de denuncia basada en la comunidad? .....	53
8.3. Características de un mecanismo de denuncias basadas en la comunidad .....	54
8.4. Pautas para la creación de un mecanismo de denuncia basada en la comunidad (MCBC).....	56
8.5. Canales de denuncia .....	60
8.6. Miembros de la comunidad sensibilizados .....	66
<b>9. Procedimiento para la gestión de denuncias y quejas</b> .....	<b>69</b>
9.1. Identificación y recepción de denuncias .....	70
9.2. Tramitación de denuncias del personal de otra organización y/o denuncias anónimas .....	73
9.3. Protección de datos .....	74
9.4. Investigación de denuncias .....	75
9.5. Protección ante retaliaciones por informar sobre casos de EAS o cooperar en la investigación .....	77
9.6. Activación de la vía administrativa y/o judicial en caso de comprobación del delito de explotación o abuso sexual. Remisión a las autoridades judiciales y/o administrativas .....	77
<b>Anexos</b> .....	<b>87</b>
<b>Fuentes consultadas</b> .....	<b>136</b>

# SIGLAS

<b>ACNUR</b>	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
<b>CDN</b>	Convención sobre los derechos del niño
<b>CEDAW</b>	Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (siglas en inglés)
<b>COIP</b>	Código Orgánico Integral Penal
<b>CONA</b>	Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia
<b>EAS</b>	Explotación y Abuso Sexual
<b>GTRM</b>	Grupo de Trabajo sobre Personas Refugiadas y Migrantes
<b>IASC</b>	Comité Permanente Interagencial (siglas en inglés)
<b>LOIPEVM</b>	Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
<b>MDBC</b>	Mecanismo de denuncias basadas en la comunidad
<b>ONG</b>	Organizaciones no Gubernamentales
<b>ONU Mujeres</b>	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres
<b>PEAS</b>	Protección contra la explotación y abuso sexual
<b>SOP</b>	Procedimiento Operativo Estándar (siglas en inglés)
<b>VBG</b>	Violencia Basada en Género

# GLOSARIO<sup>1</sup>

<b>Código de conducta</b>	Conjunto de normas de comportamiento que deben respetar los miembros del personal de una organización
<b>Colaboradores</b>	Personas, organizaciones o empresas que han sido contratadas para prestar servicios específicos
<b>Denunciante</b>	Persona que presenta una denuncia de explotación y abuso sexual de conformidad con este SOP. Puede tratarse de una víctima/superviviente o de cualquier otra persona que tenga conocimiento de este tipo de conducta indebida.
<b>Organizaciones aliadas/asociadas</b>	Organizaciones que son contratadas para entregar programas y proyectos, o proporcionar financiamiento.
<b>Persona denunciada</b>	La/el presunto autor del os actos de explotación y abuso sexual denunciados
<b>Personal</b>	Toda persona que trabaja para una organización o la represente, sin importar si recibe o no una remuneración económica a cambio e independientemente del tipo y la duración de su contrato.
<b>Personas usuarias (usuarias/usuarios)</b>	Individuos, grupos u organizaciones que se benefician en forma directa de una intervención, proyecto o programa realizado por las organizaciones.
<b>Relaciones de poder</b>	Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres (LOIPEVM, 2018, art. 4; 8).
<b>Revictimización</b>	Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (LOIPEVM, 2018, atr. 4; 10).
<b>Víctima/sobreviviente</b>	Persona que ha sido objeto de actos de explotación y abuso sexual o contra la que se han intentado cometer tales actos. A los efectos del presente documento se utilizan como sinónimo.

1. Tomado y adaptado de (COIP, 2014); (IASC, 2016); (Davey & Heaven, 2017); (UNICEF, 2020).



# 1

## INTRODUCCIÓN



La violencia de género es un problema estructural en Ecuador. Según la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género 2019, el 73.6% en Imbabura, 68.2% en Esmeraldas, 66.3% en Sucumbíos y el 61.9% en Carchi de las mujeres en la frontera norte y el 70.2% en El Oro en la frontera sur, han sido víctimas de alguna forma de violencia de género, tanto en el ámbito público como privado.

En este contexto, la violencia en el caso de las mujeres migrantes no hace sino agravar su situación de vulnerabilidad, que se ven expuestas a un sinnúmero de situación de violación de derechos, por lo que la exposición a explotación y abuso sexual por parte de personal de las organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo se constituye en un factor de riesgo que puede ser prevenido a partir de la generación de acuerdos y compromisos entre estas organizaciones, que deben estar enmarcados en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (SGB/2003/13).

El presente Procedimiento Operativo Estándar para Organizaciones No Gubernamentales en el Ecuador está basado en el Procedimiento Operativo Estándar de Naciones Unidas, directrices e instrumentos emanados del Comité Permanente Interagencial (IASC, por sus siglas en inglés); y, el diagnóstico realizado en relación con las políticas y acciones que las organizaciones están implementando en el Ecuador, así como las recomendaciones realizadas por dichas organizaciones sobre los elementos importantes que deben ser considerados en esta adaptación.

Es necesario destacar que la generación de compromisos firmes para la implementación de este Procedimiento Operativo, aporta al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y específicamente a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado; así como al Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, de poner fin a todas las formas de violencia contra los niños y promover sociedades pacíficas e inclusivas y el acceso a la justicia para todos.

**ONU Mujeres**



# 2

¿QUÉ ES EL  
PROCEDIMIENTO  
OPERATIVO  
ESTÁNDAR PEAS  
PARA ONG EN  
ECUADOR Y  
CUÁLES SON SUS  
OBJETIVOS?



---

## 2.1 DEFINICIÓN

---

El procedimiento operativo estándar (SOP) establece un conjunto de lineamientos y orientaciones para la generación de medidas destinadas a prevenir la explotación y el abuso sexual (EAS) por parte de personal de las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el Ecuador, que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo, sus aliados/asociados y colaboradores, y asegurar una respuesta a las víctimas/sobrevivientes, a través del fortalecimiento de las capacidades de las ONG y el establecimiento de un mecanismo interinstitucional de denuncias basadas en la comunidad para la protección contra la explotación y el abuso sexual.



---

## 2.2 OBJETIVOS

---

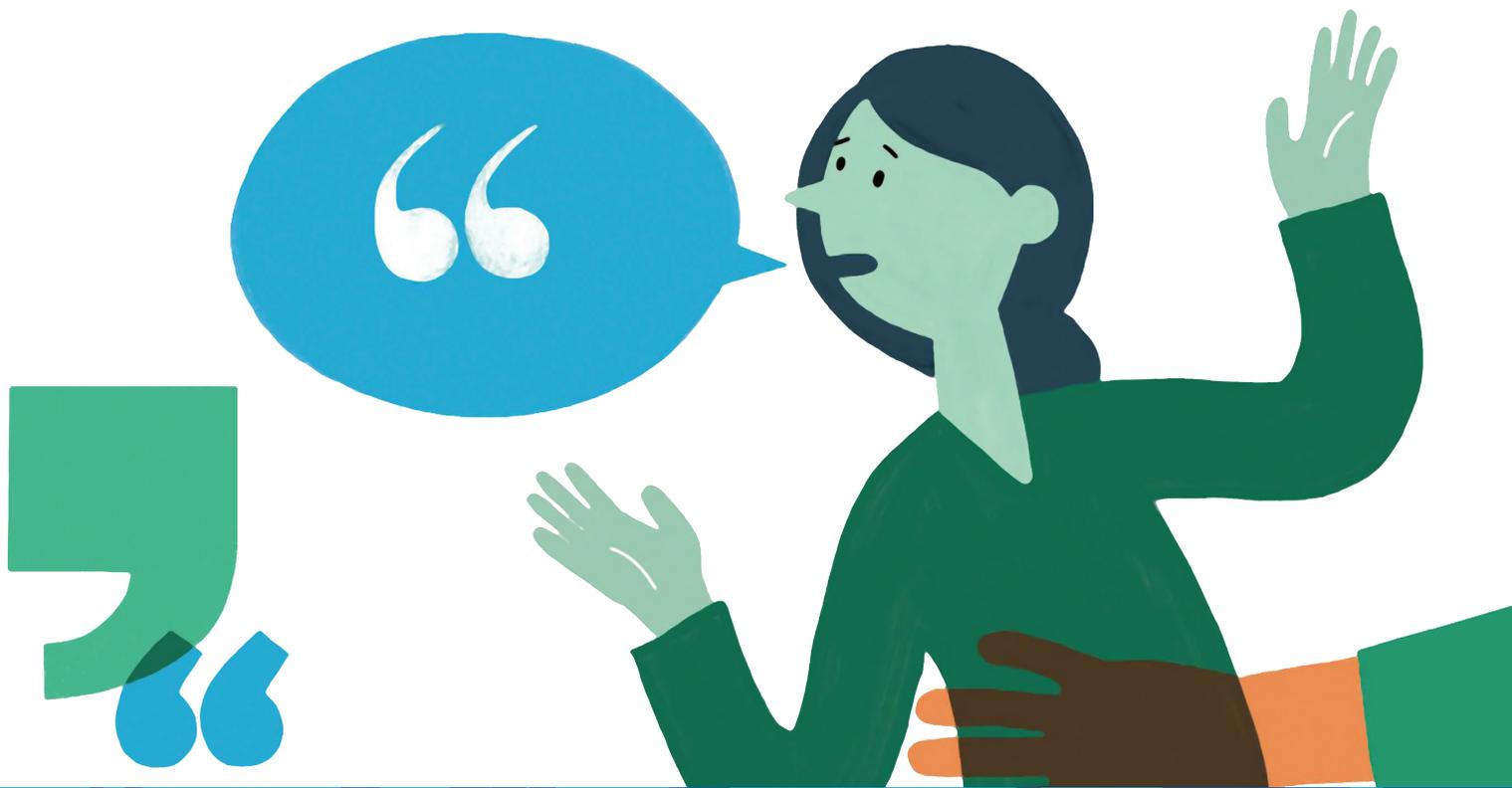
### 2.2.1 Objetivo General

Proporcionar orientación a las organizaciones no gubernamentales (ONG) en el Ecuador, tanto humanitarias como de desarrollo, para el establecimiento de un mecanismo interinstitucional de denuncias basadas en la comunidad, orientado a fortalecer el reporte de casos y sospechas de explotación y abuso sexual, infringidos por personal de las ONG, de organizaciones/entidades aliadas y/o asociadas, y de colaboradores, en contra de personas usuarias de los programas, proyectos y servicios que llevan adelante en el Ecuador.

### 2.2.2 Objetivos Específicos

- Contar con estándares mínimos que permitan poner en práctica las directrices y procedimientos operativos aplicados a nivel global, enmarcados en la política del Secretario General de las Naciones Unidas para la protección contra la explotación y el abuso sexual<sup>2</sup>.
- Definir lineamientos operativos para el establecimiento/fortalecimiento de mecanismos de denuncia basada en la comunidad y una estructura interinstitucional (a nivel nacional y territorial) con roles y responsabilidades en materia de protección frente a la explotación y el abuso sexual (PEAS), que asegure una respuesta efectiva a las personas víctimas/sobrevivientes, y permita la articulación con sus procedimientos internos.
- Orientar el establecimiento de un procedimiento dirigido a las ONG, cuando exista un caso o sospecha de explotación y abuso sexual, centrado en las víctimas/sobrevivientes y que favorezca el intercambio de información.

2. Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13), de 9 de octubre de 2003. (SG-ONU, 2003)



# 3

¿CUÁL ES EL  
ÁMBITO DE  
APLICACIÓN  
DE ESTE  
PROCEDIMIENTO  
OPERATIVO  
ESTÁNDAR DE  
PEAS PARA ONG?

Este procedimiento se aplica para gestionar de modo eficaz las quejas/denuncias de actos de explotación y abuso sexual (EAS) o sospecha de actos de EAS cometidos por:

- a.** Personal de las ONG en Ecuador que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo.
- b.** Personal de organizaciones aliadas y/o asociadas de las ONG en el marco de las acciones humanitarias y/o de desarrollo que realizan.
- c.** Colaboradores de las ONG, tales como:
  - Consultores/as contratados/as por la ONG;
  - Personas que realizan actividades de voluntariado y pasantías;
  - Proveedores/as de servicios y/o insumos;
  - Personal de empresas y organizaciones que mantienen relación contractual con la ONG: co-inversores financistas, socios implementadores; y
  - Otros organismos, entidades o personas que tienen vinculación con la ONG, particularmente en actividades relacionadas con acciones humanitarias y/o de desarrollo.

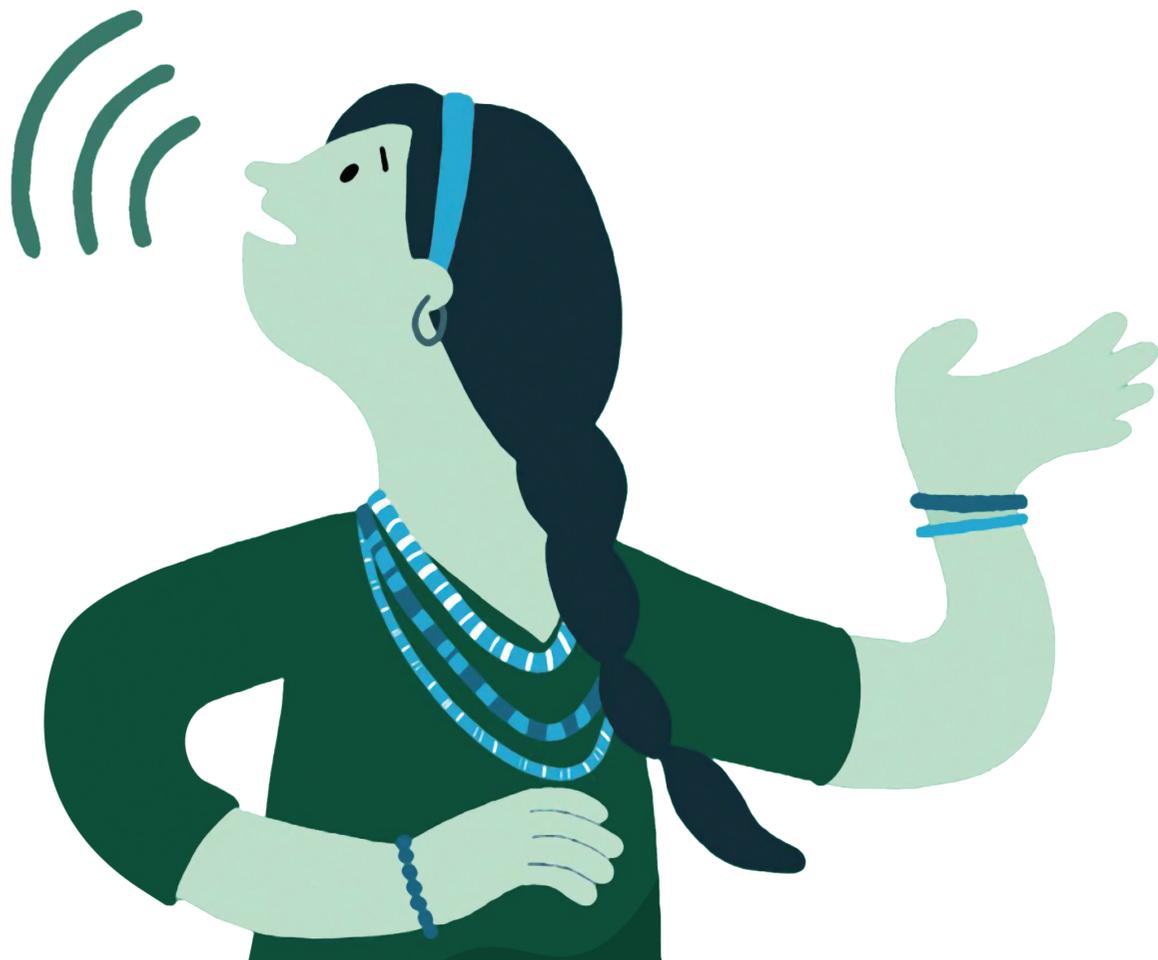
Este procedimiento no se aplica para casos de:

- a.** Acoso sexual y/o laboral cometidos en el ámbito laboral entre personal de la ONG<sup>3</sup>;
- b.** Explotación y abuso sexual que no son realizados por personal de las organizaciones o su colaboradores<sup>4</sup>.

---

3. El Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo para el tratamiento de estos casos ver: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020%E2%80%93244.pdf?x42051>

4. En estos casos, debe tratarse directamente a través de la Fiscalía General del Estado.



# 4 DEFINICIONES FUNDAMENTALES<sup>5</sup>



5. Las definiciones se han tomado principalmente de Adaptación de Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) (ONU Mujeres, 2021), además se ha considerado otros documentos e instrumentos que son referidos de manera específica, además de la legislación nacional.

Las definiciones a las que se hace referencia en el presente apartado tienen como propósito describir la naturaleza de los términos fundamentales que están relacionados con este procedimiento operativo estándar, desde una perspectiva de derechos humanos, en este sentido, hacen referencia a los instrumentos desarrollados por Naciones Unidas.

Dado que el procedimiento operativo se aplicará para ONG en el Ecuador, que ejecutan acciones humanitarias y/o de desarrollo, se complementa con la normativa nacional relacionada, a efectos de facilitar la vinculación de los procesos administrativos internos con el sistema de protección y el de administración de justicia, según corresponda.



## 4.1 EXPLOTACIÓN SEXUAL

Todo “abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona” (SG-ONU, 2003).

Esta definición, tomada del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual (SGB/2003/13), destaca los siguientes elementos que caracterizan a la explotación sexual en el ámbito de aplicación de este procedimiento:

- a. Son actos cometidos o la amenaza de cometerlos;
- b. La persona contra la que se cometen se encuentra en una situación de vulnerabilidad;
- c. Existe una relación de poder, de quien comete el acto que se basa en:
  - El abuso de la vulnerabilidad en que se encuentran las personas contra las que va dirigido el acto (personas usuarias);
  - El abuso de la confianza que genera el ser parte de organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo;
- d. Estos actos o la amenaza de cometerlos tienen fines sexuales; y,
- e. Se pretende obtener ventajas materiales, sociales o políticas de la explotación sexual a otra persona.

Es importante resaltar que el énfasis de esta concepción está en la naturaleza de la relación que es de poder.

### ¿Por qué es una relación de poder?<sup>6</sup>

Generalmente, el personal de las ONG, sus socios/aliados, y colaboradores se encuentran en una posición de poder frente a la población porque, cuentan con un trabajo, “dinero, comida y casa, mientras que la población local puede ser muy vulnerable y no siempre tener acceso a esas cosas esenciales” (IASC, 2021).

Esta situación de vulnerabilidad es mayor cuando se trata de personas en situación de movilidad humana, para quienes la entrega de kits de ayuda humanitaria, raciones alimenticias, medios de vida, y asistencia legal, son esenciales, de tal manera que la relación con el personal de las ONG que provee estos servicios es desigual.

### ¿Cómo se ha incorporado la explotación sexual en la legislación ecuatoriana?

**Legislación penal.** El Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014) en su artículo 100, contempla la explotación sexual como delito. Lo tipifica como aquel en el que se sancionará a “la persona que, en beneficio propio o de terceros, venda, preste, aproveche o dé en intercambio a otra para ejecutar uno o más actos de naturaleza sexual”.

Es importante destacar que el tipo penal establece que el objetivo es beneficiarse directamente o a terceras personas. De tal manera que la definición anterior se ajusta a lo dispuesto en el COIP, pues este beneficio no necesariamente es económico.

De otro lado, el Código Orgánico Integral Penal establece sanciones más severas si la víctima de explotación sexual se encuentra en situación de vulnerabilidad<sup>7</sup> o existe un vínculo de autoridad civil, militar, educativa, religiosa o laboral con el agresor<sup>8</sup>.

6. Ver en el Glosario la definición de relaciones de poder contenida en la LOIPEVCM

7. Las personas en situación de movilidad humana, en contextos de ayuda humanitaria se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad, ya que además de enfrentarse a su situación migratoria, más aún si es irregular, se ven expuestas a la exclusión social, la pobreza, la falta de medios de vida, entre otras situaciones que atentan contra el ejercicio de sus derechos. Esta situación se agrava en situaciones de crisis, originadas por desastres, catástrofes, conflictos armados o emergencias sanitarias en las que el acceso a bienes y servicios se torna más difícil. Las mujeres, las niñas, niños y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, en general, tienen mayores dificultades para acceder a bienes y recursos. Las mujeres y las niñas además están más expuestas a sufrir violencias, y a la sobrecarga de responsabilidades de cuidado.

8. La pena establecida para la explotación sexual es de 13 a 16 años de privación de la libertad, y se incrementa de 16 a 19 años en casos de personas en situación de vulnerabilidad.

**Legislación especializada.** Tanto la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM 2018, art. 10; c) como el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (Ley 100-CONA 2003, art. 69), cuentan con disposiciones relacionadas con la explotación sexual. Estas disposiciones, deben tratarse de manera articulada a las del COIP<sup>9</sup>, sobre todo para asegurar la protección a las víctimas/sobrevivientes de este delito.

La explotación sexual es una violación a los derechos humanos de las víctimas, constituye una falta grave de conducta, y un delito penal. Es motivo de denuncia a las autoridades judiciales para la investigación correspondiente<sup>10</sup>, sin perjuicio de las acciones administrativas y disciplinarias que, internamente, deben llevar adelante las ONG.



## 4.2 ABUSO SEXUAL

Es “toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción” (SG-ONU , 2003).

Esta definición del Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas (SGB/2003/13) destaca los siguientes elementos que caracterizan la conducta:

- a. Son actos cometidos, o la amenaza de cometerlos;
- b. Estos actos o la amenaza de cometerlos implican contacto físico de naturaleza sexual<sup>11</sup>;
- c. Pueden ser perpetrados con el uso de la fuerza, o a través de la coacción, es decir ejerciendo presión, chantaje, intimidación, o engaño;
- d. Se da en condiciones de desigualdad, es decir la persona que comete el acto está en una relación de poder frente a la víctima /sobreviviente<sup>12</sup>.

9. El artículo 10 de la LOIPEVM incluye la explotación sexual en la definición de violencia sexual que consta en su literal c; por su parte el artículo 69 del CONA establece el concepto de explotación sexual, en Título IV relativo a la protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, tráfico y pérdida de niños, niñas y adolescentes.

10. Para la remisión a la administración de justicia ver apartado 9.6.

11. Son actos (o amenazas) que pueden ir desde el tocamiento con fines sexuales hasta la relación sexual.

12. Ver en 4.1. Definición de explotación sexual, el recuadro sobre ¿Por qué es una relación de poder? y en el Glosario la definición contenida en la LOIPEVM.

## ¿Cómo se ha incorporado el abuso sexual en la legislación ecuatoriana y qué otras figuras existen, relacionadas con la definición?

**Legislación penal.** La definición de abuso sexual, en el marco de la legislación nacional, particularmente en materia penal abarca varias figuras comprendidas en el COIP como delito:

- **Abuso sexual**, sanciona a la persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, este delito reviste mayor gravedad cuando la víctima sea menor de catorce años, tenga alguna discapacidad o por cualquier causa no pueda resistirlo, y acarrea una pena más grave (art. 170)<sup>13</sup>.
- **Estupro**, en el que se sanciona a la persona mayor de dieciocho años que recurriendo al engaño tenga relaciones sexuales con otra, mayor de catorce y menor de dieciocho años (art. 167)<sup>14</sup>.
- **Violación**, tipifica este delito como el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo (art. 171). El COIP establece sanciones más graves cuando la víctima es menor de diez años, o cuando la víctima por cualquier motivo se encuentre bajo el cuidado de la persona agresora<sup>15</sup>.

**Legislación especializada.** El abuso sexual se encuentra comprendido dentro de la definición de violencia sexual de la LOIPEVM (LOIPEVM, 2018, art. 10; c), y en el CONA (art. 68)<sup>16</sup>.

El abuso sexual, contempla una variedad de acciones, que constituyen una falta grave de conducta que debe remitirse a las autoridades judiciales para la investigación penal correspondiente<sup>17</sup>, además de las sanciones administrativas que pueda imponer la ONG de acuerdo con su reglamento.

---

13. La sanción por abuso sexual es de 3 a 5 años de privación de la libertad, que se agrava a una pena de 7 a 10 años en casos de víctimas en situación de vulnerabilidad; y de 10 a 13 años si la víctima tiene menos de seis años.

14. El estupro tiene una pena privativa de la libertad de 1 a 3 años.

15. La violación tiene una pena de 19 a 22 años de privación de la libertad, en los casos de agravamiento de la pena debe aplicarse el máximo de la pena.

16. El artículo 10 literal c) de la LOIPEVM en la definición de violencia sexual incluye los elementos del abuso sexual contenidos en la definición del Boletín del SG de Naciones Unidas, por su parte el artículo 68 del CONA establece el concepto de abuso sexual, en Título IV relativo a la protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, tráfico y pérdida de niños, niñas y adolescentes

17. Para la remisión a las autoridades de justicia ver apartado 9.6.



### 4.3 DIFERENCIAS ENTRE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL FRENTE A ACOSO SEXUAL

**La explotación y abuso sexual** se producen contra una persona usuaria de los programas, proyectos y/o servicios que realiza la ONG, ya sea de asistencia humanitaria o de desarrollo; y/o contra personas de la comunidad en la que cumple sus acciones.

La persona que comete los actos de explotación o abuso sexual, o amenaza con cometerlos, es personal de la ONG, de organizaciones/entidades aliadas y/o asociadas, y/o de sus colaboradores<sup>18</sup>.

**El acoso sexual** ocurre entre el personal de la propia organización y comprende e implica avances de naturaleza sexual no deseados mediante acciones físicas o verbales. Para efectos del presente procedimiento operativo estándar, no se considera el acoso sexual, pues el cometimiento de estos actos tiene su propia normativa<sup>19</sup>.

Esta diferencia es importante porque los procedimientos y mecanismos para informar y gestionar cada uno de ellos son distintos, este procedimiento operativo estándar se orienta a la prevención, protección y respuesta de la explotación y abuso sexual.



### 4.4 VIOLENCIA SEXUAL Y BASADA EN GÉNERO, Y EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL<sup>20</sup>

**La violencia sexual** es un tipo de violencia basada en género (VBG), que se refiere a todo acto de naturaleza sexual perpetrado contra la voluntad de una persona, que se produce en relaciones de poder desiguales en sociedades en las que las construcciones sociales de feminidad y masculinidad genera relaciones de poder desiguales tanto individual como socialmente. La violencia sexual y de género incluye actos de violencia física, violencia psicológica, amenazas y privación de acceso a recursos y libertad, etc. (ONU Mujeres, 2021).

18. Ver punto 3. Ámbito de aplicación del procedimiento operativo estándar para la referencia a quiénes se aplica este procedimiento.

19. Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, mediante el cual el Ministerio del Trabajo expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

20. Tomado y ajustados algunos términos de: Adaptación de Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) (ONU Mujeres, 2021, pág. 19)

ACNUR utiliza un término incluyente de “violencia sexual y basada en género” (VSBG), con el fin de destacar la especial situación de riesgo y/o amenaza de sufrir violencia sexual que enfrentan las personas refugiadas y migrantes antes, durante y después del proceso migratorio y desplazamiento forzado. El término compuesto reconoce que, aunque la mayoría de las sobrevivientes son mujeres y niñas, los niños y hombres también pueden ser víctimas de VBG<sup>21</sup>.

Para efectos del presente procedimiento operativo estándar, se utilizará la expresión violencia sexual y basada en género, siendo, la explotación y el abuso sexual dos formas de este tipo de violencia en la medida en que la relación entre personal de ONG humanitarias o de desarrollo se realiza en condiciones de poder desiguales con personas usuarias, miembros de la comunidad, y con personas en situación de movilidad humana, considerando la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres y las niñas en condición de vulnerabilidad.

La explotación y abuso sexual son expresiones de violencia de género porque las víctimas, mujeres, niñas, niños, personas LGBTIQ+, y en ocasiones hombres, suelen sufrir explotación debido a su condición de vulnerabilidad.

---

21. ACNUR. (2003). Violencia sexual y por motivos de género en contra de personas refugiadas, retornadas y desplazadas internas. Guía para la prevención y respuesta. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3667.pdf>



# 5 ENFOQUES Y PRINCIPIOS



Los enfoques que orientan la aplicación del procedimiento operativo estándar son:



---

## 5.1 ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

---

Un enfoque basado en los derechos humanos busca analizar y abordar las causas fundamentales de la discriminación y la desigualdad para garantizar que todas las personas, independiente de su sexo, edad, etnia o religión, tengan derecho a vivir con libertad y dignidad, de seguridad frente a la violencia, la explotación y el abuso, de conformidad con los principios de las leyes relacionadas con derechos humanos (UNFPA, 2015, pág. xi).



---

## 5.2 ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA VÍCTIMA/ SOBREVIVIENTE

---

Este enfoque tiene como objetivo crear un ambiente de apoyo en el que se da prioridad y se respetan los derechos, necesidades y deseos de la persona sobreviviente, se garantice su seguridad y sea tratada con dignidad y respeto. Busca también reforzar su capacidad de decidir sobre posibles intervenciones. El papel de las organizaciones y sus equipos es facilitar la recuperación y proporcionar recursos para ayudarla.



---

## 5.3 ENFOQUE DE MOVILIDAD HUMANA

---

Este enfoque parte del reconocimiento de tres derechos fundamentales definidos en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Movilidad Humana: i) ninguna persona puede ser calificada como “ilegal”; ii) derecho a la libre circulación: implica el ejercicio de una circulación libre por parte de personas nacionales y extranjeras dentro del territorio ecuatoriano; iii) ciudadanía universal: hace referencia al reconocimiento de la “potestad del ser humano para movilizarse libremente por todo el planeta, e implica la portabilidad de sus derechos, independientemente de su condición migratoria” (STPE, 2019, pág. 13).

Reconoce y garantiza a las personas en esta situación o contexto, los mismos derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales que a las demás personas. Este reconocimiento y garantía, asegura a las personas en movilidad humana el acceso a la justicia y su plena integración a la sociedad en su conjunto.



## 5.4 ENFOQUE DE EDAD, GÉNERO Y DIVERSIDAD<sup>22</sup>

A través de la aplicación sistemática del enfoque edad, género y diversidad, se trata de garantizar que todas las personas de interés gocen de sus derechos en igualdad de condiciones y puedan participar plenamente en las decisiones que afectan sus vidas y las vidas de sus familiares y comunidades. Cada uno de estos tres enfoques tiene sus especificidades:

**La edad** se refiere a las diferentes etapas en el ciclo de vida de una persona. Es importante saber en qué parte del ciclo de vida está una persona ya que sus capacidades y necesidades cambian con el transcurso del tiempo. La edad influye, y puede aumentar o disminuir, la capacidad de una persona de ejercer sus derechos.

**El género** se refiere a los roles socialmente contruidos para hombres y mujeres, los que con frecuencia son fundamentales en la forma en que las personas son definidas por los demás. Los roles de género son aprendidos, cambian con el tiempo y varían dentro de cada cultura, así como entre una cultura y otra. El género a menudo define las funciones, responsabilidades, limitaciones, oportunidades y privilegios de las mujeres y los hombres en cada contexto. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de cada género sean respetados.

**La diversidad** se refiere a los diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, creencias, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, aptitud, salud, estatus social, habilidades y otras características personales específicas. Desde el enfoque de interculturalidad se reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.

22. Tomado de (ONU Mujeres, 2021, pág. 29)



---

## 5.5 ENFOQUE BASADO EN LA COMUNIDAD

---

El enfoque basado en la comunidad asegura que las poblaciones a ser asistidas participen activamente como socios en el desarrollo de estrategias relacionadas con su protección y la provisión de asistencia para poder adaptarlas a sus particularidades culturales y asegurar su seguridad y eficacia. Este enfoque involucra la consulta directa, además de la participación activa en espacios de diálogo, con mujeres, niñas y otros grupos en situación de riesgo en todas las etapas de la respuesta, para identificar riesgos, soluciones de protección y fortalecer o construir los mecanismos de protección basados en la comunidad (UNFPA, 2015, pág. xi).

El procedimiento operativo estándar se basa en los siguientes principios<sup>23</sup>:



---

## 5.6 PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

---

La cooperación interinstitucional es un componente esencial para la protección y respuesta de explotación y abuso sexuales en los mecanismos de denuncia basados en la comunidad. Cuando hay múltiples proveedores presentes, la población y el personal debe estar informado sobre la forma de acceder al mecanismo de queja (ONU Mujeres, 2013). Este principio permite que las organizaciones contribuyan con sus buenas prácticas y experiencias, fomentando el conocimiento y la verificación de estas, al tiempo que las mejoran (IASC, 2016, pág. xx).



---

## 5.7 PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN

---

Los mecanismos de queja y acciones de prevención de la explotación y el abuso sexual deben ser desarrollados e implementados con participación de la comunidad, adaptados a la localización específica y al contexto cultural. La participación de las poblaciones interesadas ayudará a asegurar que el mecanismo de queja sea confidencial, accesible, seguro y transparente.

---

23. Los principios han sido tomados de (ONU Mujeres, 2021) y complementadas con otros documentos.



## 5.8 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos. Las personas sobrevivientes deben recibir un trato igual y justo, independiente de su edad, sexo, etnia, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica.

El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece:

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de etnia, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW<sup>24</sup>) en su artículo 1 establece que la discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.



## 5.9 PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑA, NIÑO Y ADOLESCENTE

El principio del interés superior de la niña, niño y adolescente forma parte del sistema integral de derechos humanos. La Convención de los Derechos del Niño (CDN), en su artículo 3, se refiere a este principio como la consideración primordial a la que se atenderá en todas las medidas que adopten las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos en todas las medidas concernientes a los niños. Para los efectos de la CDN, se entenderá por niña/o a toda persona que no ha cumplido 18 años.

24. Por sus siglas en inglés.



---

## 5.10 PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

---

La confidencialidad es un principio ético que restringe el acceso y propagación de información. Mantener la confidencialidad requiere que el personal proteja la información sobre denuncias de explotación y abuso sexuales, y acepte compartir información sólo en caso de estricta necesidad y previa la autorización de la persona involucrada. Al compartir información se debe considerar el potencial daño de todos los involucrados y fundamentalmente el interés de las víctimas/sobrevivientes

Las personas sobrevivientes tienen el derecho de elegir a quienes cuentan o no cuentan su historia, y la información sólo debe ser compartida con su consentimiento informado.



---

## 5.11 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

---

Por el principio de transparencia, se adoptarán medidas rápidas y apropiadas, que permitan denunciar EAS y su posterior seguimiento en un procedimiento seguro y confidencial. El propósito del mecanismo es contar con un sistema de protección contra la explotación y el abuso sexuales, robusto y coordinado que facilite las quejas.



---

## 5.12 PRINCIPIO DE REPORTE OBLIGATORIO

---

En caso de que una persona del equipo de las ONG u organizaciones socias albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de explotación o abuso sexuales por otro miembro del personal, perteneciente o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes.



### 5.13 PRINCIPIO DE NO OCASIONAR DAÑOS

De acuerdo con este principio se deben evitar efectos negativos de las acciones humanitarias y/o de desarrollo que se realiza. El personal debe adoptar medidas proactivas para evitar provocar involuntariamente perjuicios, así como para contribuir de manera activa a la reducción de amenazas existentes de EAS y conseguir que las intervenciones sean sensibles a esta problemática.



### 5.14 PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO

El debido proceso es un derecho y a la vez principio fundamental que contiene un conjunto de garantías básicas indispensables de observar en los procedimientos para establecer derechos y responsabilidades de las personas.

Instrumentos internacionales de derechos humanos tienen disposiciones claras sobre el respeto a las garantías del debido proceso, así, la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 9, 10 y 11 y la Convención Americana de Derechos Humanos en sus artículos 7, 8, 9 y 25, lo reconocen de forma expresa.

El artículo 76 de la Constitución de la República dispone que en todo proceso en el que se determinen derecho y obligaciones de cualquier orden, debe asegurarse el debido proceso que incluye, entre otras, las siguientes garantías:

1. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.
2. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.



---

## 5.15 PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD

---

De acuerdo con este principio, el mecanismo se encuentra al alcance del mayor número posible de personas en su zona de funcionamiento, incorpora medidas especiales para que las comunidades y la población en situación de vulnerabilidad puedan acceder a éste. Orienta la obligación de las ONG de información sobre el modo de denunciar los casos de explotación y abuso sexual, y fomenta la presentación de denuncias, según sea necesario (IASC, 2016, pág. 42).

El acceso a la justicia es un principio básico del estado de derecho. Sin acceso a la justicia, las personas no pueden hacer oír su voz, ejercer sus derechos, hacer frente a la discriminación o hacer que rindan cuentas los encargados de la adopción de decisiones. El artículo 75 de la Constitución señala:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión.



---

## 5.16 PRINCIPIO DE SEGURIDAD Y BIENESTAR

---

El mecanismo tiene en cuenta los peligros y riesgos que pueden correr todas las partes, incorpora medidas para prevenir lesiones y daños, ofrece protección física y tiene en cuenta las posibles represalias contra los supervivientes y los denunciantes, y vela por que las denuncias puedan presentarse en condiciones de seguridad (IASC, 2016, pág. 42)

La seguridad es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad.



# 6

## DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA PEAS PARA ONG



En este apartado se establece lineamientos para que cada ONG pueda desarrollar o fortalecer, e implementar su política institucional para la PEAS, asegurando que esté adecuada a los estándares internacionales.

Así mismo se define las principales responsabilidades que tienen las organizaciones y su personal respecto de la protección contra la explotación y el abuso sexual.



## 6.1 LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO DE UNA POLÍTICA DE PEAS

Una política de PEAS describe el estándar de comportamiento para el personal de la organización, prohibiendo expresamente la explotación y el abuso sexual, y, establece los procedimientos para su implementación en la organización.

**¿Cuáles son los principales lineamientos que debe contener una política frente a la explotación y el abuso sexual (PEAS) de una ONG?**

### Lineamientos para la política institucional frente a la explotación y el abuso sexual (EAS)

1. Adhesión al Boletín del Secretario General de Naciones Unidas como marco referencial de la política institucional.
2. Definir la explotación y abuso sexuales desde el personal de la ONG, dejando constancia de las relaciones de poder existentes entre el personal de la organización y las personas usuarias con especial atención a los grupos de atención prioritaria y sus necesidades diferenciadas.
3. Definir a quiénes está dirigida la política: el personal de la organización en todos los niveles, consultores, asociados, colaboradores, así como organizaciones aliadas o con las cuales la ONG tiene alguna relación.

4. Descripción de los comportamientos o conductas prohibidas, que recogen, como mínimo los seis principios básicos del Comité Permanente Interagencial (IASC), e incluye una declaración expresa de “cero tolerancia” a la explotación y abuso sexual.

*“La declaración de cero tolerancia implica que la ONG aplica medidas eficaces para prevenir EAS, por lo que frente a estas conductas se adoptarán medidas disciplinarias que conllevan sanciones administrativas e incluso la derivación a las autoridades judiciales”.*

5. Contar con orientaciones para adoptar medidas preventivas, entre ellas lineamientos en relación con el reclutamiento de personal, inducción y capacitación obligatoria en relación con PEAS, entre otros.
6. Definir mecanismos de denuncia accesibles, seguros y confidenciales, y establece responsabilidades para dar a conocer a las personas usuarias.
7. Estructurar el procedimiento para la protección y asistencia a la víctima/sobreviviente, así como para la investigación, estableciendo las instancias responsables de la investigación, la adopción de una resolución administrativa y la derivación a las autoridades judiciales en caso de que corresponda.
8. Identificar e implementar mecanismos para la evaluación y retroalimentación de la política, con las personas usuarias y el personal de la ONG.

Estos lineamientos están enmarcados en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Medidas Especiales de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13)<sup>25</sup>

---

25. El siguiente enlace le permite acceder al Boletín <https://undocs.org/pdf?symbol=es/ST/SGB/2003/13>. Este Boletín está dirigido al personal de la Organización de las Naciones Unidas, sin embargo los lineamientos del mismo son aplicables a todas las organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo.



## 6.2 ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA ELABORAR UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA PEAS

La política para la PEAS de la ONG debe estar escrita e incluida en los reglamentos e instrumentos que regulan la organización. Por ello y para poder elaborar o fortalecer la política es necesario seguir algunos pasos:

### Pasos para la elaboración de la política PEAS



**1. Autoevaluación institucional.** Esta autoevaluación permitirá a la ONG contar con información inicial sobre sus fortalezas en materia de PEAS, y aquellos aspectos que requieren fortalecer y/o desarrollar. Y para aquellas organizaciones que no cuentan estrictamente con una política, la evaluación permite identificar los mecanismos y capacidades existentes en materia de protección que podrán albergar la política de PEAS.

Para ello es necesario una revisión de los reglamentos y procedimientos internos a fin de verificar con qué cuenta la organización en relación con PEAS, por ejemplo:

- ¿Existe un código de conducta? En caso de tener código de conducta, ¿incluye alguna referencia a PEAS?
- ¿Se ha establecido alguna directriz con relación a PEAS o sobre VBG? ¿Se ha incluido alguna referencia en el reglamento institucional o en algún otro instrumento de la organización respecto de PEAS y/o VBG?

- ¿Se ha establecido alguna directriz en el reclutamiento de personal que permita validar sus antecedentes de trabajo con personas en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo la verificación de referencias?
- En los contratos tanto para el personal como para proveedores o servicios, ¿se ha incluido una cláusula de salvaguarda con relación a VBG, acoso o PEAS?
- ¿Se tiene como práctica institucional desarrollar procesos de capacitación/inducción al personal en temas relacionados con derechos humanos o VBG? ¿Incluyen temas sobre PEAS?
- ¿Cuenta con mecanismos para la presentación de quejas/denuncias por actos cometidos por el personal (aunque no sean en relación con explotación y abuso sexual), o para que las/los usuarios de los proyectos/servicios de la ONG realicen recomendaciones a la ONG?
- ¿Cuenta con directrices para la investigación de las quejas/denuncias?

**2. Consulta interna.** Con el propósito de iniciar (o fortalecer) la sensibilización del personal en materia de PEAS, y lograr que se apropien de la política, es necesario llevar a cabo una consulta con el personal de la ONG. Para la consulta se recomienda realizar reuniones de trabajo participativa en las que se informa al personal participante que es PEAS, y se pide aportes sobre lo que debe incluir la política. Según el número de personal y las áreas con las que cuente la organización, las reuniones pueden organizarse por cada área.

**3. Elaboración de la política institucional para PEAS.** Con los resultados obtenidos tanto de la revisión realizada a los reglamentos y procedimientos internos, como de la consulta al personal, se redactará la política. Es recomendable seguir los lineamientos de este procedimiento, así como tomar de ejemplo una política PEAS de otra ONG u agencia del sistema de Naciones Unidas y adaptarla a su organización (Davey & Heaven, 2017).

**4. Aprobación de la política institucional para PEAS.** El documento de la política que deberá contener los elementos detallados en los lineamientos referidos en el recuadro del punto anterior (6.1.), se presentará a la dirección de la ONG a fin de que sea aprobada por las instancias que conformen los estatutos y reglamentos internos, y quienes son las encargadas de la aprobación de políticas y reglamentos. Es importante que la dirección conozca los resultados de la autoevaluación y de la consulta realizada, además de que esté involucrada en el proceso para confirmar el compromiso para la implementación de dicha política.

**5. Elaboración del Plan de Implementación de la política institucional para PEAS.** Una vez que la política ha sido aprobada, es importante desarrollar un plan de implementación de la misma, que identifique las brechas en la organización (obtenidas de la autoevaluación y la consulta al personal), y defina las medidas o acciones que se adoptarán

para abordarlas, estableciendo responsables y plazos de cumplimiento (Davey & Heaven, 2017) (anexo 1-Modelo de Plan de Implementación). En este componente es clave la socialización con el personal de la organización y la firma del código de conducta actualizado en el que se incluyen las responsabilidades del personal para la protección ante EAS.

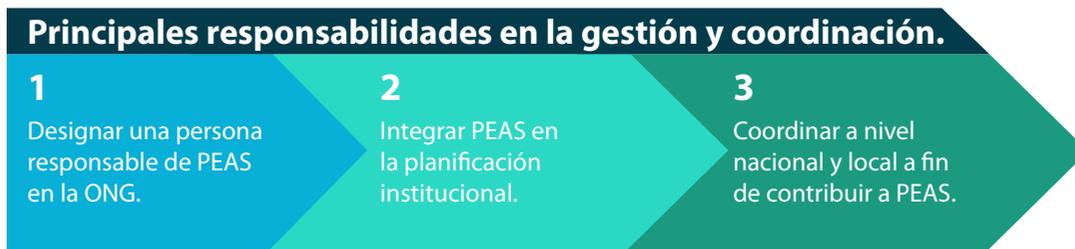
- 6. Monitoreo y seguimiento del Plan de Implementación de la política institucional para PEAS.** La ejecución del Plan de Implementación asegurará que la política se implementa al interior de la ONG, por ello se debe realizar el monitoreo del plan de implementación de forma permanente y el seguimiento de forma trimestral o semestral a fin de garantizar que la ONG está progresando hacia la plena implementación de la política, así como para adoptar las acciones necesarias para abordar las dificultades que se presenten (Davey & Heaven, 2017). El seguimiento permitirá además, identificar los ajustes que deberá realizarse a la política.

Para realizar este proceso, es necesario conformar un equipo responsable con las personas encargadas de las áreas administrativa (reclutamiento de personal y legal), de planificación, y de programas (área técnica responsable de los programas y proyectos), según la estructura institucional que tenga la organización. Integrando a personas que cuenten con experiencia en materia de protección y VBG. Este equipo diseñará la estrategia para el desarrollo de la política, considerando las orientaciones señaladas en este apartado.



## 6.3 PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DE LAS ONG PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PARA PEAS

### En la gestión y coordinación



- 1. Designar una persona responsable de PEAS en la ONG.** Es necesario contar al interior de la organización, con una persona responsable de la implementación de la políticas de protección frente a la explotación y el abuso sexual, como **punto focal nacional PEAS**.

Para la designación del punto focal nacional PEAS, se debe considerar:

- a. La responsabilidad puede ser asignada a la persona a cargo de los temas de protección o VBG si la organización tuviere uno, o a quien coordine el área encargada de los programas y/o proyectos que realiza la ONG. La persona deberá tener contacto y supervisión directa desde la coordinación de la ONG en este tema.
- b. La persona designada debe tener capacidad de toma de decisiones, a fin de cumplir con las responsabilidades del rol. Por tanto, debe participar en los espacios directivos de la ONG.
- c. La designación de esta persona debe tomar en consideración un perfil cercano a las temáticas que involucran PEAS<sup>26</sup>.
- d. La ONG debe establecer las funciones y responsabilidades del punto focal nacional de PEAS en sus contratos y/o términos de referencia para lo que se brindan lineamientos en este procedimiento, revisar el anexo 2-Modelo de TDR para Puntos Focales PEAS de ONG.
- e. En caso de que la ONG cuente con el personal suficiente puede además establecer **puntos focales PEAS a nivel local**. En caso contrario, puede asignar esta responsabilidad al personal de los proyectos que desarrolla en el territorio como **punto de referencia**, con el propósito de que participe de la respuesta local para PEAS conforme lo previsto en este procedimiento<sup>27</sup>.
- f. La ONG debe establecer las funciones y responsabilidades del punto focal o de referencia local (en caso de que se designe) en sus contratos y/o términos de referencia (anexo 3-Modelo de TDR del Punto Focal o de Referencia Local para PEAS).

**2. Integrar PEAS en la planificación y programación institucional.** A fin de asegurar que la política para PEAS se implemente e incorpore de manera efectiva en la gestión de la organización, es necesario que los procesos de planificación estratégica, programación anual, y ejecución de los programas/proyectos que desarrolla la ONG incorporen actividades para la protección frente a la explotación y el abuso sexual, destinando recursos humanos y financieros suficientes para su implementación, por ejemplo:

- En el Plan Estratégico<sup>28</sup>, se puede incluir un objetivo estratégico de la ONG para garantizar la protección contra la explotación y el abuso sexual contra las personas usuarias, en los programas y proyectos que desarrolle.

---

26. Ver la relación en las definiciones, enfoques y principios.

27. Ver: 7.2. Respuesta local para PEAS.

28. El Plan Estratégico es un instrumento de planificación de la organización que tiene una visión estratégica de mediano y largo plazo, que establece las prioridades institucionales. Parte de un diagnóstico de dónde está la organización y a dónde quiere llegar. Define la misión, visión, valores institucionales, y objetivos estratégicos que orientarán el accionar de la ONG.

- En la programación anual<sup>29</sup>: el Plan Operativo Anual (POA) de la ONG puede incluir actividades y recursos para capacitación al personal de la ONG y sus asociados en materia de protección contra la explotación y el abuso sexual. Así como la definición de mecanismos de quejas/denuncias.
- En la ejecución de los programas/proyectos que desarrolla la ONG: la implementación de las actividades y recursos incluidos en el POA de la ONG, siguiendo con el ejemplo anterior, el desarrollo de cursos de capacitación sobre PEAS con su personal y asociados y la evaluación de resultados de estos cursos.

**3. Coordinar a nivel nacional y local a fin de contribuir a PEAS.** La ONG debe articularse con otros actores, tanto a nivel nacional como a nivel local para fortalecer las acciones para la prevención frente a la explotación y abuso sexual:

- A nivel nacional, integrarse a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS a fin de contribuir en la prevención de la explotación y el abuso sexual, articular esfuerzos y fortalecer las acciones de la ONG en esta materia. Para más información sobre la Red Nacional de Puntos Focales PEAS, consulte el apartado 7 de este procedimiento.
- Participar en los grupos/mesas de trabajo local para la prevención, referencia y acompañamiento de la violencia basada en género y promover que en estos espacios se aborde la protección frente a la explotación y abuso sexual como un tema específico. Promover el intercambio de información y conocimientos, el diseño de estrategias, el reajuste de los programas, y la preparación de cursos de capacitación interinstitucionales (IASC, 2016), el perfeccionamiento de los canales de referencia hacia el sistema de protección y un sistema de monitoreo y evaluación de casos.

## En la prevención



**1. Definir el código de ética/conducta obligatorio,** que debe ser conocido y suscrito por el personal de la organización, personal de las organizaciones aliadas/asociadas y colaboradores, en el que reafirman la política de cero tolerancia ante la explotación y el abuso sexual. Para ello se anexa un ejemplo de referencia en el anexo 4-Modelo de Código de Conducta para PEAS.

<sup>29</sup>. La programación es la herramienta ejecutora de la planificación de una organización. En concreto es el Plan Operativo Anual.

2. Implementar **procesos de reclutamiento, selección y gestión profesional de su personal** conforme la política para PEAS de la ONG. (anexo 5-Lista de verificación de procesos de reclutamiento, contratación y gestión profesional del personal).
3. Incluir **compromisos y cláusulas relacionadas con PEAS** en todos los contratos con socios, proveedores, contratistas y colaboradores, tales como su compromiso de implementar una política para PEAS y la definición de Código de conducta para su personal; participar en procesos de capacitación e inducción impartidos por la ONG contratante; y suscribir el Código de Conducta (anexo 5).
4. Contar con **procesos de sensibilización y de capacitación periódica** a sus empleados y al personal asociado, proveedores, contratistas y colaboradores, en materia de prevención y respuesta a la explotación y el abuso sexual. La capacitación impartida debe incluir información sobre la definición y la prohibición de la explotación y el abuso sexual, la obligación de la presentación de quejas o denuncias a las instancias establecidas en la política de la ONG en caso de conocer una situación, y las medidas de protección a las víctimas/sobrevivientes previstas en la política.
5. **Difundir la política de protección frente a la explotación y abuso sexual de la ONG** entre las personas usuarias y miembros de la comunidad, informando sobre los derechos de las personas usuarias (por ejemplo la gratuidad de la asistencia o el derecho a tener información sobre el proyecto); las conductas prohibidas; los mecanismos de quejas/denuncias establecidos, cómo acceder a estos; la confidencialidad de la información; y las medidas de asistencia y protección que implementaría la ONG.
6. **Examinar y evaluar de manera permanente posibles riesgos de explotación y abuso sexual** antes del diseño e implementación de programas/proyectos y estrategias de mitigación de riesgos a finde hacerlos más seguros (anexo 6-Orientaciones para la evaluación de riesgos y estrategias vinculados a EAS).

## En la recepción y respuesta a la denuncia



## a. Para la recepción de la denuncia

1. Asegurar el **desarrollo y la implementación de los procedimientos internos de su organización para recibir y procesar quejas/denuncias** sobre la explotación y abuso sexual, de conformidad con los estándares internacionales, la legislación nacional y la política PEAS de su organización.

Estos procedimientos deben ser explícitos respecto de la investigación de denuncias de incidentes que involucren al personal de su organización, de otra organización, o de aquellas situaciones donde la organización del presunto perpetrador es incierta o desconocida e incluir de manera obligatoria la referencia a las autoridades judiciales en caso de presunción de delito (anexo 7-Orientaciones para definir un procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS).

2. Contar con **mecanismos de quejas y denuncias** que aseguren la confidencialidad a la persona sobreviviente, así como a las personas denunciante, y un formato para la recepción de denuncias de EAS que sea comprensible por la comunidad y de fácil acceso (anexo 8-Modelo de formulario de recepción y remisión de denuncia).

## b. Respuesta a la denuncia

3. **Investigar las denuncias** recibidas garantizando los principios de confidencialidad, seguridad y transparencia.

Para realizar la investigación es necesario que la ONG evalúe la capacidad de actuación que tiene para investigar y resolver la denuncia, a fin de garantizar una respuesta efectiva a la víctima/sobreviviente y/o denunciante.

- En caso de que la ONG **no disponga del personal con experiencia y conocimientos para llevar adelante investigaciones en materia de PEAS**, es recomendable buscar apoyo de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para solicitar asistencia a fin de llevar adelante el proceso de investigación .
  - Si el Punto Focal Nacional PEAS de la ONG **cuenta con experiencia y conocimientos** para llevar adelante la investigación, la impulsará conforme el procedimiento interno (anexo 7)<sup>30</sup>.
4. En caso de que se confirme una conducta indebida, la ONG debe **adoptar las medidas disciplinarias correspondientes** conforme los procedimientos y reglamentos internos, (por ejemplo, despido, suspensión, censura por escrito u otras medidas administrativas o correctivas).

30. Ver apartado 7 en relación con la Red Nacional de Puntos Focales

5. Cuando las conductas entrañen una posible infracción penal, sin perjuicio de la investigación administrativa, deberá **denunciarse el incidente a las autoridades judiciales**<sup>31</sup>.
6. La ONG debe **informar del proceso de investigación y sus resultados** a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y al subgrupo/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, del territorio en el cual se presentó la denuncia.

## En la protección/asistencia a la víctima/sobreviviente y/o denunciante

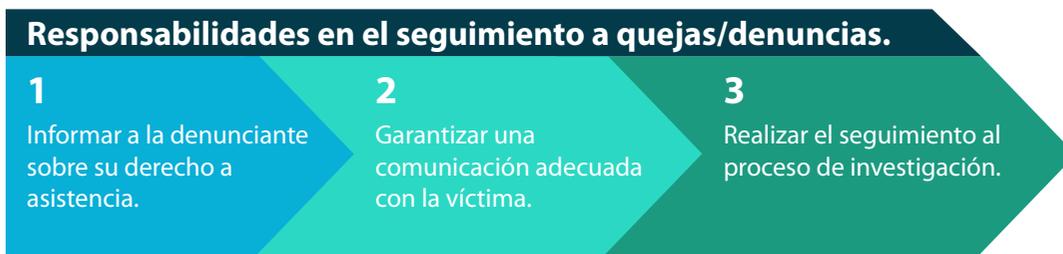


1. Asegurar que las personas denunciantes y/o sobrevivientes tengan **acceso inmediato a asistencia**, atendiendo a sus necesidades de apoyo, para lo cual la ONG debe garantizar la remisión a los servicios y organismos de protección local para una atención integral (anexo 8-Modelo de formulación de recepción y remisión de denuncia).
2. **Activar las redes locales de protección y atención** a víctimas de violencia sexual.
3. **Evaluar los riesgos** a los que puede verse expuesta la persona denunciante y/o víctima/sobreviviente; así como las/los testigos a fin de adoptar medidas para garantizar su protección<sup>32</sup> (anexo 9-Plantilla para registro de evaluación de riesgos durante la investigación).
4. **Establecer vínculos con otras organizaciones y entidades** y el grupo/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, a fin de asegurar la adecuada referencia y la protección a la víctima/sobreviviente y/o denunciante durante todo el proceso de investigación.

31. Ver en apartado 9.6, la derivación a la administración de justicia

32. Ver en el apartado 9.5, sobre protección ante retaliaciones

## En el seguimiento/acompañamiento a las quejas/denuncias



1. **Informar a la persona denunciante y/o sobreviviente** sobre su derecho a acceder a asistencia, informar sobre los servicios y organismos de protección existentes y referirla según sus necesidades; y, realizar el seguimiento y acompañamiento a las acciones de apoyo recibida por la persona denunciante y/o sobreviviente.
2. Garantizar que en todo momento exista una **comunicación adecuada** con la persona denunciante y/o sobreviviente sobre el proceso de investigación, los avances y los resultados de la misma, así como de las necesidades de la víctima<sup>33</sup>.
3. Realizar el **seguimiento al proceso de investigación** para asegurar una resolución y respuesta a la víctima tanto en el proceso disciplinario como en relación con los casos referidos a la administración de justicia.



## 6.4 PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DE LAS ONG

### 1. Todo el personal de la ONG deberá:

- Suscribir el código de conducta (anexo 4) al momento del ingreso a la organización y cumplirlo, así como la política para PEAS.
- Participar activamente en los procesos de capacitación relacionados con la explotación y abuso sexual impartidos por la organización.
- Reportar el cometimiento de conductas de explotación y abuso sexual a través de los canales de denuncia establecidos (revisar el apartado 6.3), ya sea que se hubieren realizado por personal de la ONG o de otra organización, guardando la debida confidencialidad y reserva de la información.

<sup>33</sup>. Ver los elementos del acompañamiento en el apartado 9, tramitación de denuncias

- Difundir, según corresponda a sus funciones en la organización, la política institucional para PEAS y el Código de Conducta.
- Identificar y reportar riesgos relacionados con la explotación y abuso sexual, y cumplir las medidas establecidas por la organización para mitigarlas.

## **2. Del personal directivo (además de las establecidas para todo el personal):**

- Asegurar que la protección contra la explotación y abuso sexual se ha incluido en la planificación y programación institucional y garantizar los recursos necesarios para su ejecución.
- Supervisar el cumplimiento de la política PEAS de la organización y su plan de implementación.
- Revisar la política PEAS y las directrices relacionadas con su implementación periódicamente (cada dos años) para verificar su efectividad y avance de la organización en la protección contra la explotación y abuso sexual, y actualizarla en caso de ser necesario.



# 7

## ACTIVACIÓN DEL PEAS PARA ONG



El Comité Permanente Interagencial (IASC) para la protección de la explotación y el abuso sexual señala que los procedimientos operativos estándar que se elaboren para el establecimiento de un mecanismo de denuncia basada en la comunidad deben definir orientaciones para los organismos y organizaciones que lo integran, y contar con una estructura básica, que pueda articularse fácilmente con los mecanismos institucionales.

### Estructura del SOP-PEAS





## 7.1 RESPUESTA NACIONAL

### 7.1.1 Red Nacional de Puntos Focales PEAS

En respuesta al boletín del Secretario General de Naciones Unidas se conformó la Red Nacional de Puntos Focales para la Protección contra la Explotación y Abuso Sexual. Esta estructura está integrada por una instancia coordinadora y puntos focales nacionales PEAS. El Equipo Humanitario de País (UNCT, por sus siglas en inglés) es el órgano coordinador de la Red Nacional PEAS, y cuenta con el apoyo técnico del ACNUR y ONU Mujeres. La Red se articula y trabaja en coordinación con otros organismos tales como el Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes (GTRM)<sup>34</sup>, la Red Regional de Espacios Seguros<sup>35</sup>, la Red Regional de Espacios de Apoyo, y las mesas de movilidad humana<sup>36</sup> en las diversas localidades.

### 7.1.2 Responsabilidades de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS

1. Articular las acciones de las organizaciones que la integran, a través de un plan de acción para la prevención y respuesta a la explotación y abuso sexual, y monitorear su implementación<sup>37</sup>.
2. Desarrollar acciones articuladas para el fortalecimiento de capacidades en relación con PEAS de las instancias y organizaciones que integran la Red.
3. Realizar procesos de difusión permanente sobre la protección contra la explotación y abuso sexual, las obligaciones de las organizaciones que realizan trabajo humanitario y/o de desarrollo, las conductas prohibidas, y los mecanismos de denuncias basadas en la comunidad.
4. Complementar las iniciativas internas de los miembros de la red para fortalecer la prevención de la explotación y abuso sexual a través de actividades conjuntas y compartiendo buenas prácticas.

34. En Ecuador, la Plataforma Regional Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V) se traduce en el Grupo de Trabajo para Refugiadas y Migrantes (GTRM), conformado por 43 miembros que incluyen agencias de Naciones Unidas, así como organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales, organizaciones de la sociedad civil, el Movimiento Internacional de la Cruz Roja, entre otros, que están involucradas en la respuesta a la situación Venezuela, en colaboración con actores gubernamentales relevantes. El GTRM es coliderado por ACNUR y OIM y funciona como un espacio para la coordinación de actividades referentes a la respuesta a la situación de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en el Ecuador. El GTRM tiene presencia en todo el territorio nacional, y también incluye a nueve grupos de coordinación conocidos como GTRM locales, dentro de los cuales se coordinan las actividades de la respuesta con un enfoque más adaptado a las realidades locales. Para cumplir sus objetivos, el GTRM también se apoya sobre una estructura de coordinación técnica a nivel nacional a través de seis Grupos de Trabajo temáticos y tres Grupos de Trabajo transversales, liderados por diferentes organizaciones socias. (GTRM R4V, 2021)

35. La Red Regional de Espacios Seguros (RSSN) se estableció en la región de las Américas en el año 2017 con el apoyo de la Unidad Legal Regional de la Oficina para las Américas (RLU) de ACNUR, y particularmente de su equipo de Violencia Sexual y de Género (VSG) y de Protección de la Infancia (PI) (RLU SGBV/CP en inglés) <https://rssn-americas.org/es/sobre-la-red/acerca-de-rssn>.

36. Las mesas de movilidad humana son promovidas por el Estado ecuatoriano, a través del Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana, desde 2018.

37. El UNCT-Ecuador, desarrolló en el 2020, un plan de acción para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual, que plantea acciones en tres ejes: 1. gestión y coordinación; 2. Compromiso con y en apoyo a las comunidades locales; y, Prevención (ONU Mujeres, 2021).

5. Apoyar y dar asistencia a los grupos/mesas de trabajo local de VBG que han integrado el eje de trabajo en temas de PEAS para el establecimiento de mecanismos de denuncias basadas en la comunidad.
6. Brindar asesoramiento y acompañamiento a las organizaciones, organismos e instancias que requieran su apoyo para la investigación de los casos de explotación sexual a fin de asegurar una respuesta efectiva a las personas sobrevivientes.
7. Realizar el seguimiento e investigación a los casos de explotación y abuso sexual reportados a través del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad.
8. Mantener un registro confidencial de los casos de explotación y abuso sexual en una base de datos segura, a cargo de la coordinación de la Red.
9. Apoyar a los grupos/mesas de trabajo local de VBG que han integrado el eje de PEAS, en el desarrollo de sus planes operativos a fin de asegurar su articulación al plan de acción de la Red y realizar el seguimiento.



---

## 7.2 RESPUESTA LOCAL PARA PEAS

---

El GTRM cuenta con presencia en todo el territorio nacional que incluye a nueve grupos de coordinación conocidos como GTRM locales, dentro de las cuales se coordinan las actividades de la respuesta con un enfoque más adaptado a las realidades locales (GTRM R4V, 2021).

Los GTRM locales se estructuran en subgrupos de trabajo temáticos entre los cuales se ha organizado el subgrupo de Violencia Basada en Género, el cual incluirá el abordaje temático de PEAS en su planificación.

En aquellas localidades en las cuales no se encuentre estructurado el GTRM y/o un subgrupo de trabajo que aborde el tema de violencia basada en género, el eje de trabajo en temas de PEAS debe ser incluido en las mesas territoriales (según la denominación que hubiesen adquirido en el territorio) en temas de VBG.

“La protección contra la explotación y el abuso sexual constituye un aspecto relevante de la prevención de la violencia basada en género, es por ello, que la puesta en marcha del procedimiento operativo estándar para PEAS requiere articularse a las iniciativas locales para VBG, a fin de garantizar el respeto de los derechos de los supervivientes” (IASC, 2016).

Ante la integración del eje temático de PEAS en el subgrupo/mesa local de VBG, se deberá designar a una persona que lidere el tema PEAS, quien será responsable de impulsar el cumplimiento de las acciones con relación a PEAS incorporadas en el plan operativo (o plan de acción según la denominación adoptada por el subgrupo o mesa) de la mesa o subgrupo, y preparar los informes de cumplimiento para la rendición de cuentas semestralmente ante la Red Nacional y sus organizaciones.

## Responsabilidades de la/s persona/s que lidera/n PEAS en el subgrupo/mesa local de VBG

### De coordinación

1. Incorporar en el plan operativo del subgrupo/mesa de trabajo local de VBG un apartado específico sobre PEAS con acciones que respondan a una planificación concreta, para lo cual se requerirá:
  - a. Realizar una evaluación del estado de situación de las ONG en el territorio en materia de PEAS. Esta evaluación deberá identificar al menos:
    - Si las ONG que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo en el territorio cuentan con políticas internas para PEAS y/o un código de conducta. Para lo cual se contará con un mapeo de ONG en territorio, que identifique el sector/tema de trabajo de cada una (anexo 10-Formato de registro de ONG y Mapeo de situación sobre PEAS).
    - Si las ONG cuentan con procesos sostenidos de inducción y capacitación en relación con PEAS para su personal, asociados y colaboradores.
    - Si las ONG cuentan con un mecanismo para reportar quejas o denuncias de su personal, asociados y colaboradores, y un procedimiento para la gestión e investigación de las quejas o denuncias en relación con incidentes de explotación y/o abuso sexual realizados por su personal, asociados y colaboradores.
    - Si las ONG han previsto en sus políticas medidas o acciones para la protección y asistencia a las víctimas/sobrevivientes de EAS y/o denunciantes.
    - Si las ONG realizan procesos de difusión de sus políticas con las personas usuarias de sus proyectos y servicios, y cuenta con materiales comunicacionales para la difusión.

**b.** A partir de los resultados de la evaluación, identificará las fortalezas de las organizaciones en el territorio, a fin de establecer:

- Las prioridades se incluirán, como un eje específico, en el plan operativo del subgrupo o mesa, para la respuesta local en PEAS.
- La identificación de las actividades colaborativas que llevarán adelante las ONG en territorio, a fin de potenciar los recursos y acciones que realizan y, al mismo tiempo fortalezcan las acciones de aquellas que cuentan con menos recursos.

Las acciones de PEAS definidas en el plan operativo del espacio de coordinación local (ya sea el subgrupo o la mesa de VBG) deben guardar coherencia con el plan de acción de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

- 2.** Asegurar el funcionamiento del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad (referirse al apartado 8), y la integración de PEAS en los canales de denuncia existentes en el territorio.
- 3.** Garantizar la participación efectiva de las comunidades en la implementación y monitoreo de este del mecanismo de denuncias de EAS a través de procesos de consulta que permita evaluar que los canales de denuncia sean accesibles, seguros y confidenciales a fin de retroalimentarlos (anexo 11-Orientación para reuniones de consulta con la comunidad).
- 4.** Promover en el subgrupo/mesa un espacio abierto para intercambiar información, experiencias y conocimientos especializados que propicien la reflexión y el aprendizaje sobre la explotación y abuso sexual, respetando los principios de confidencialidad y seguridad.
- 5.** Remitir a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS las solicitudes de apoyo que hubiere recibido de las ONG en el territorio, para el fortalecimiento de su política PEAS.
- 6.** Coordinar con la Red Nacional de Puntos Focales para PEAS, a fin de fortalecer las acciones de prevención y respuesta en relación con la explotación y el abuso sexual.
- 7.** Informar a la Red de forma periódica sobre el cumplimiento de las actividades sobre PEAS incluidas en plan operativo (plan de acción) del subgrupo/mesa de VBG en el territorio.

## De prevención

Bajo la supervisión de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y conforme lo previsto en el eje PEAS del plan operativo:

1. Desarrollar procesos de capacitación para el fortalecimiento de capacidades de las ONG en el territorio local y la generación de comprensiones comunes, incorporando los contenidos, materiales y recursos.
2. Desarrollar campañas de difusión y sensibilización con relación a PEAS en la comunidad, y sobre el mecanismo de denuncias basadas en la comunidad, sus canales de denuncia y el procedimiento para la presentación de quejas.
3. Implementar estrategias de prevención ante la explotación y el abuso sexual establecidas por la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

## De respuesta a las quejas o denuncias

1. Remitir a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS:
  - Las quejas o denuncias sobre explotación y/o abuso sexual, que hubieren llegado a la persona que lidera PEAS, a través del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad. La remisión de las quejas deberá realizarse en un plazo no mayor a 24 horas desde que la recibió. Al remitir esta información debe garantizar la confidencialidad y seguridad de la información recibida.
  - Las solicitudes de asistencia y apoyo, recibidas de las ONG en el territorio para la investigación de casos sobre explotación y abuso sexual.
  - Las solicitudes de apoyo para el fortalecimiento de la política PEAS desde las ONG.
  - Informes de seguimiento a los casos de explotación y/o abuso sexual reportados en el territorio, guardando la debida confidencialidad sobre información de las víctimas/sobrevivientes y/o denunciantes.
2. Articular acciones para asegurar una respuesta integral a la víctima/sobreviviente y/o denunciante, en función de las necesidades de atención, protección y asistencia identificadas por los puntos focales PEAS; así como para la activación del sistema de protección y las instituciones públicas que forman parte de éste.

La información de los casos debe manejarse con respeto al principio de confidencialidad que rige este procedimiento operativo estándar.



## 7.3 PUNTOS FOCALES PARA PEAS

### 7.3.1 Puntos focales nacionales

Los puntos focales nacionales de las ONG integran la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

Cada organización debe designar un punto focal nacional para llevar a cabo las responsabilidades de PEAS. La persona designada debe tener el nivel necesario de toma de decisiones para cumplir con las responsabilidades del rol.<sup>38</sup>

Es necesario que la organización incluya de manera específica las responsabilidades de la persona designada, entre sus funciones (anexo 2-Modelo de TDR para puntos focales nacionales PEAS), de acuerdo con lo que se ha mencionado previamente.

### Principales responsabilidades de los puntos focales nacionales PEAS<sup>39</sup>

#### De coordinación

Coordinar con las organizaciones de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y con el subgrupo/ mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS de los territorios en los cuales realizan actividades para:

1. Realizar consultas con las personas usuarias de los proyectos o servicios, y con las comunidades (anexo 11-Orientación para reuniones de consulta con la comunidad) para evaluar los riesgos y los mecanismos de denuncia a fin de retroalimentarlos (anexo 6-Orientaciones para la evaluación de riesgos y estrategias vinculados a PEAS).
2. Implementar estrategias y acciones orientadas a asegurar el fortalecimiento de los mecanismos de denuncias basadas en la comunidad.
3. Difundir ampliamente en la comunidad los mecanismos de queja/denuncia, la forma de acceder, el funcionamiento de estos mecanismos, la obligación de confidencialidad, los derechos de las personas usuarias y las comunidades.
4. Asegurar el intercambio de información y conocimientos con las organizaciones de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y del subgrupo/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS.

38. Ver en 6.3. Principales responsabilidades de las ONG más elementos sobre la designación del punto focal nacional para PEAS.

39. Ver anexo 2: Modelo de TDR para puntos focales nacionales PEAS para un mayor detalle de las responsabilidades.

## De prevención

Asegurar que todo el personal de la organización, de organizaciones aliadas y/o asociadas, colaboradores y cualquier otra persona que trabaja en contacto con las personas usuarias, esté sensibilizada sobre los problemas de la explotación y el abuso sexual, que conozcan la política y código de conducta para PEAS y los mecanismos de queja o denuncia existentes, para ello debe:

1. Planificar y ejecutar de manera periódica, sesiones de capacitación y sensibilización sobre PEAS para todo el personal de su ONG<sup>40</sup>.
2. Coordinar con el equipo de los proyectos en territorio para el desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a las personas usuarias y las comunidades.
3. Asegurar que a nivel contractual existan cláusulas para que los socios se alineen a la política a través de la suscripción al código de conducta y política institucional.

## De recepción de quejas o denuncias, y respuesta<sup>41</sup>

1. Recibir la queja o denuncia remitida por el punto focal o punto de referencia local PEAS y llevar adelante el proceso de investigación conforme el procedimiento interno de la ONG (anexo 7-Orientaciones para definir un procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS).

En caso de que la ONG no disponga del personal con experiencia y conocimientos para llevar adelante la investigación, coordinará con la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para solicitar asistencia<sup>42</sup>.

2. Tomar contacto con la víctima/sobreviviente y/o denunciante a fin de darle información sobre el procedimiento, ampliar la información que fuere necesaria, evaluar las necesidades y los riesgos a los que se enfrenta y garantizar el acceso a servicios de protección y asistencia necesarios a través de las organizaciones e instituciones del sistema de protección local y las redes de atención a víctimas de violencia sexual.
3. Asegurarse que la víctima/sobreviviente y/o denunciante reciben información sobre el proceso de investigación y los resultados<sup>43</sup>.

---

40. Podrá utilizarse cursos o materiales existentes generados por los miembros de la Red Nacional. Se pone a disposición el curso de acceso libre: <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/producto/proteccion-contra-la-explotacion-y-abuso-sexual/?lang=es>

41. Para un mayor detalle del proceso de recepción y respuesta de quejas y denuncias ver el apartado 9; y, el anexo 7.

42. Ver en apartado 6.3 b) Respuesta a la denuncia, en las Principales responsabilidades de las ONG, la responsabilidad de las ONG de evaluar la capacidad, conocimientos y experiencia institucional para llevar adelante el proceso de investigación.

43. Ver en apartado 9 más información sobre los elementos de este proceso.

4. En caso de que los hechos denunciados pudieren constituir una infracción de carácter penal, sin perjuicio de la investigación administrativa, debe ponerse en conocimiento de la administración de justicia, asegurándose de contar con el consentimiento previo de la víctima/sobreviviente y/o denunciante.
5. Contar con información clara sobre los incidentes reportados para informes generales y desarrollo de los esfuerzos en temas de protección a la explotación y el abuso sexual; y reportarlos a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.
6. Informar a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y al subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, del territorio en el cual se presentó la denuncia sobre el proceso realizado y los resultados de la investigación, asegurando la confidencialidad y seguridad en base al principio de no daño.
7. Remitir periódicamente a la Red Nacional de Puntos Focales un reporte de quejas/denuncias recibidas (desagregado por sexo, edad, lugar donde se cometió el hecho), investigadas y sus resultados, que permita a la Red contar con datos estadísticos.

### 7.3.2 Puntos focales o puntos de referencia locales para PEAS

Para la implementación del procedimiento operativo estándar las organizaciones designarán un punto focal para PEAS en el territorio.

En el caso de organizaciones cuya estructura no les permita la designación de un punto focal específico, asignarán esta responsabilidad a una persona de su equipo, como punto de referencia, a fin de que participe en las actividades sobre PEAS incluidas en el subgrupo o la mesa de VBG.

Para designar a los puntos focales o puntos de referencia local las ONG deberán asegurar:

- Que los términos de referencia incluyan la responsabilidades en relación con PEAS (anexo 3-Modelo de TDR del Punto Focal o de Referencia Local para PEAS).
- Que la persona designada cuente con el acuerdo de confidencialidad (anexo 12-Formato de acuerdo de confidencialidad) debidamente suscrito.
- Que su tiempo de permanencia en el territorio sea de al menos 12 meses.

### Principales responsabilidades de los puntos focales/de referencia locales para PEAS

En el caso de organizaciones que no pudieren designar punto focal o punto de referencia local, la organización podrá contar con el apoyo específico del punto focal designado en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG.

## De coordinación

Los puntos focales/de referencia locales para PEAS tienen funciones de coordinación en el subgrupo/ mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS para:

1. Implementar, en coordinación con los demás puntos focales /de referencia locales, las actividades para PEAS establecidas en el plan operativo de la ONG y subgrupo/ mesa de trabajo local de VBG en el eje específico de PEAS.
2. Garantizar que los mecanismos de quejas sean accesibles, seguros, confidenciales y que las comunidades afectadas estén sensibilizadas en temas de PEAS y conozcan las rutas para hacer una queja y acceder a servicios.
3. Promover el intercambio de información y conocimientos.
4. Mantener una constante y fluida comunicación con el Punto Focal Nacional PEAS de la ONG y con los puntos focales/de referencia PEAS locales de las demás organizaciones en el territorio.

## De prevención

Bajo la supervisión de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS, y, en coordinación con los demás puntos focales /de referencia locales, ejecutar las actividades de prevención en materia de PEAS establecidas en plan operativo del subgrupo/ mesa de trabajo local de VBG, entre ellas:

1. Actividades de sensibilización sobre PEAS y los mecanismos de queja o denuncia, dirigidas a las personas usuarias y las comunidades.
2. Consultas a las comunidades para la evaluación del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad.
3. Procesos de capacitación para el fortalecimiento de capacidades de las organizaciones en el territorio.

Los puntos focales o puntos de referencia locales recibirán entrenamiento sobre el manejo de quejas de explotación y abuso sexual bajo la responsabilidad de la organización de la que son parte, y contarán con material de visibilidad para que sean reconocidos por las personas usuarias, por la comunidad y por las organizaciones como personas entrenadas para recibir y manejar quejas en las localidades.

## De recepción y respuesta a quejas/denuncias

La información de los casos debe manejarse con respeto al principio de confidencialidad que rige este procedimiento operativo estándar, para lo cual las personas delegadas como punto focal local o punto de referencia local y la organización que las delega, deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad (anexo 12).

### a. En la recepción y remisión de la queja/denuncia

Recibir preguntas, quejas y denuncias a través de los canales establecidos en el mecanismo de denuncias basadas en la comunidad, sobre presuntos actos de explotación y abuso sexual cometidos por el personal de la ONG, así como por el personal de otras organizaciones, incluso cuando la afiliación institucional de los presuntos autores es desconocida o incierta.

1. Atender a la víctima/sobreviviente que desea poner una queja/denuncia, y registrar la información en el formulario de Recepción y Remisión de Denuncia (anexo 8-Modelo de Formulario de Recepción y Remisión de Denuncia) asegurando: escuchar con respeto, informar adecuadamente sobre el procedimiento y accionar de la organización y la Red.
2. Recibir el consentimiento informado y asentimiento desde la persona denunciante (anexo 12: Modelo de registro de consentimiento informado de EAS).
3. Remitir, en no más de 24 horas, las quejas/denuncias al Punto Focal Nacional PEAS de su ONG o de la organización a la que pertenece la persona denunciada.

En caso de que se desconozca a que organización pertenece la persona denunciada, se entregará la información a la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, quien la remitirá a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS, que se hará cargo de la investigación.

4. Asegurarse de que toda la información y materiales relacionados con las quejas se manejan con estricta confidencialidad y seguridad a fin de proteger a la víctima/sobreviviente y/o a la persona denunciante.

5. En caso de que los hechos denunciados pudieran constituir una infracción de carácter penal, sin perjuicio de la remisión a la ONG para la aplicación del procedimiento interno, debe ponerse en conocimiento de la Fiscalía<sup>44</sup>. En este punto será necesario:

- Si la víctima/sobreviviente, debidamente informada decide interponer la denuncia, el punto focal/de referencia local se asegurará de que cuente con el acompañamiento y asistencia legal, en el marco del sistema de protección local (será necesario contar con el consentimiento informado de la víctima anexo 12).
- Si la víctima/sobreviviente, decide no denunciar a las autoridades judiciales, el punto focal/de referencia local deberá remitir a la autoridad competente e informar a la persona sobreviviente respecto de la obligación de hacerlo. Así mismo deberá referirla a las instancias de apoyo del sistema de protección para el acompañamiento respectivo, que debe responder a las necesidades de la víctima/sobreviviente.
- Coordinar con la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, para realizar un análisis de la situación, e informar al Punto Focal Nacional PEAS de la ONG a la que pertenece la persona denunciada, que se ha referido la denuncia a las autoridades judiciales.
- Custodiar la información recabada en el marco de la investigación administrativa y preservarla hasta ser entregada a las autoridades judiciales o el cierre del proceso administrativo pertinente.

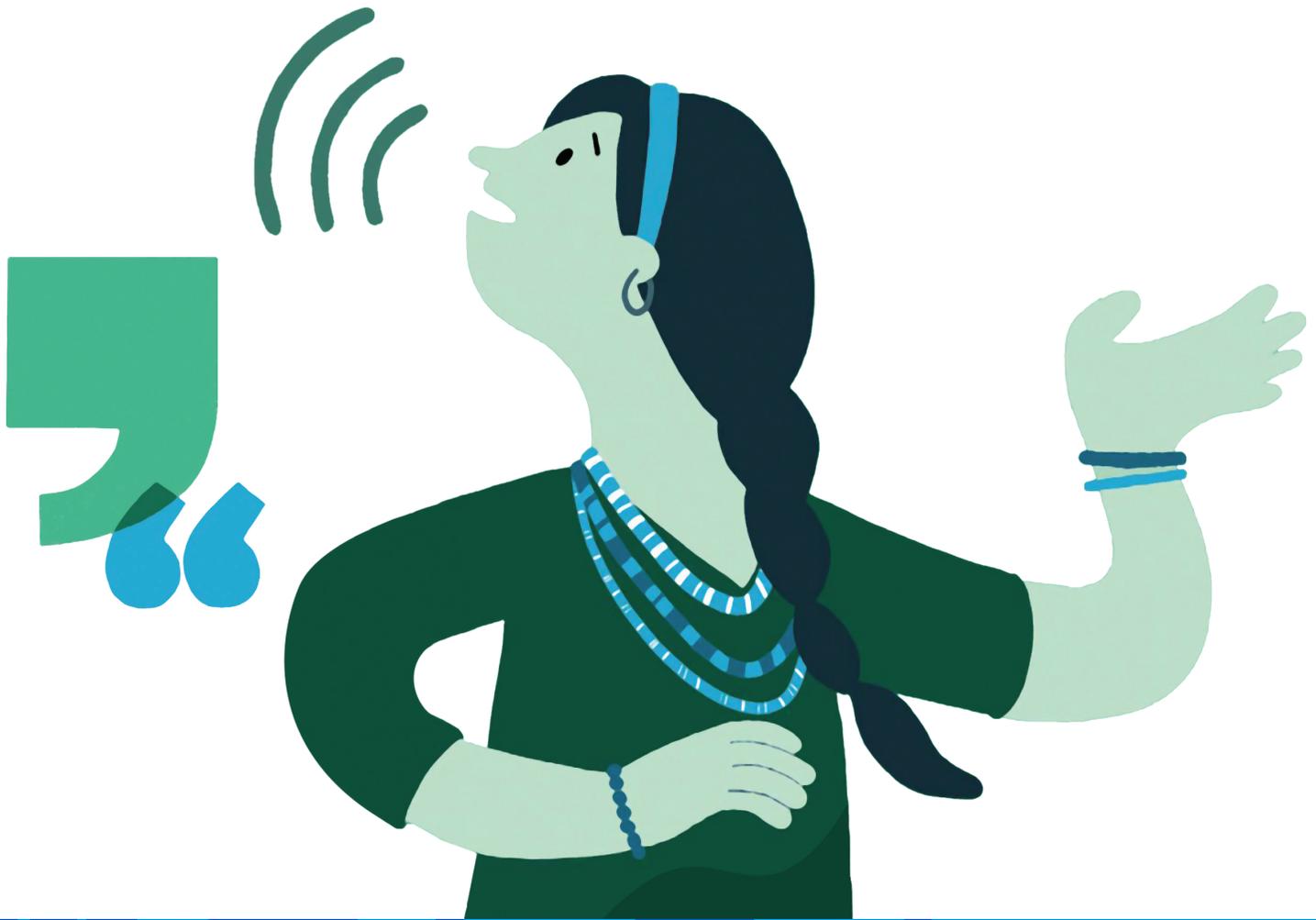
**Custodia de la información.** Sobre la custodia de la información, el COIP establece en su artículo 458, la obligación que tienen las/ los servidores públicos de preservar la escena o indicios del delito, hasta contar con la presencia del personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal y ciencias forenses. Obligación que se aplica también a las personas particulares que por razón de su trabajo o función entren en contacto con indicios relacionados con un hecho presuntamente delictivo.

6. Realizar el seguimiento a la denuncia a fin de asegurar la protección a la persona sobreviviente durante el proceso judicial, así como la información permanente de los avances en el proceso (tanto administrativo como judicial) y los resultados de los mismos.

44. Ver apartado 9, derivación a la administración de justicia

## **b. En la protección/asistencia a la víctima sobreviviente**

- 1.** Tomar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la confidencialidad de la información de todas las personas que hacen denuncias o se acercan al punto focal buscando orientación.
- 2.** Inmediatamente y en consideración con los procedimientos de confidencialidad y consentimiento, referir a la persona denunciante y/o las víctimas a los mecanismos de respuesta a la Violencia Sexual y Basada en Género (VSBG) y de Protección de la Niñez y Adolescencia de las ONG del sistema de protección local, para que puedan recibir la asistencia médica, psicosocial, el apoyo legal, material, y otros; o apoyar directamente a las personas a acceder a servicios inmediatos.
- 3.** Solicitar la intervención del espacio de coordinación local para asegurar la respuesta a la víctima/sobreviviente tanto en relación con la atención que requiera, como a la protección y asistencia.



# 8

## MECANISMO DE DENUNCIAS DE EAS BASADAS EN LA COMUNIDAD



## 8.1 IMPORTANCIA DEL ENFOQUE BASADO EN LA COMUNIDAD

El enfoque basado en la comunidad implica un cambio radical en el trabajo de apoyo y protección a poblaciones en condición de vulnerabilidad como las poblaciones en condición de movilidad humana, ya que significa considerar las necesidades humanas en términos de derechos, de exigencia de justicia (ONU Mujeres, 2021).

Para el desarrollo de este enfoque se deben considerar los siguientes elementos:

- 1.** Se sustenta en el marco legal internacional de Derechos Humanos y en la normativa legal nacional, garantizando la participación y empoderamiento de las personas y comunidades para promover el respeto de los derechos.
- 2.** Es parte del reconocimiento de que las personas y las comunidades tienen capacidades, recursos y son capaces de tomar decisiones relacionadas con su desarrollo y su recuperación. Esto refuerza la dignidad y autoestima de todos los actores ya que se les considera como sujetos de derechos.
- 3.** Demanda considerar el contexto en el que se trabaja, esto se refiere a la comunidad de acogida, los roles de género, las dinámicas comunitarias, los riesgos de protección, las preocupaciones y prioridades que tienen las poblaciones, aspectos que se deben considerar durante todo el proceso de intervención.
- 4.** Reconoce el rol de facilitadores que cumplen las organizaciones que realizan asistencia y muestran las limitaciones, capacidades, recursos y la temporalidad de su presencia, así como los impactos de su intervención.
- 5.** Exige un trabajo conjunto y procesos participativos entre las organizaciones, los gobiernos y la sociedad civil para demandar cumplimiento y garantía de respeto de los derechos de la población en situación de vulnerabilidad. (ONU Mujeres, 2021)



## 8.2 ¿QUÉ ES UN MECANISMO DE DENUNCIA BASADA EN LA COMUNIDAD?

El mecanismo de denuncias basadas en la comunidad está orientado a la prevención, a la denuncia de explotación y abuso sexual, a facilitar la remisión interinstitucional de denuncias, y fortalecer la transparencia de este tema.

Este mecanismo debe permitir a la población informar sobre sus quejas y denuncias de explotación y abuso sexual (EAS), de manera segura, eficaz y respetando su cultura siempre que estas prácticas no sean atentatorias a los derechos humanos. En este sentido es fundamental que:

- Las personas tengan la seguridad de que pueden presentar una denuncia tanto a nombre personal como de otra persona.
- Las personas denunciantes puedan presentar de forma libre y segura; y que la misma será tratada de modo confidencial.
- La población esté informada, sensibilizada en sus derechos y, tenga la confianza de que, una vez presentada una queja, tendrá una respuesta.
- Cuento con múltiples canales de denuncia a fin de asegurar la accesibilidad de la población.

Se basa en tres ejes:

- **Sistema integrado.**

Este mecanismo debe ser parte de un sistema integrado que además de recibir y gestionar quejas sobre comportamientos inapropiados del personal de las ONG en relación con explotación y abuso sexual, debe recoger también quejas de otros servicios de apoyo y asistencia. Debe ser sencillo, seguro y de fácil acceso.

- **Sistema individual o colectivo.**

Puede ser un mecanismo establecido por una ONG o por un conjunto de organizaciones que desarrollan actividades de asistencia humanitaria y/o de desarrollo; y, que trabajan de forma articulada en el mismo lugar. Lo fundamental, es que se recojan las quejas y denuncias de todos los involucrados (población asistida, personas usuarias, comunidades, organizaciones socias, organizaciones, e instituciones del Estado).

- **Remisiones entre organizaciones.**

Es fundamental que se cuente con una ruta para la remisión y respuesta de quejas o denuncias entre las diferentes organizaciones, y no tiene que ser únicamente para casos de explotación y abuso sexual. Esto permite que la población pueda denunciar casos de mala conducta a una organización diferente que no emplea al supuesto autor de estos hechos.

La implementación de un mecanismo de denuncia basada en la comunidad para la protección contra la explotación y el abuso sexual debe coordinarse con las estructuras de denuncia e información existentes a nivel nacional y en el territorio, de modo que no se dupliquen los esfuerzos y se atienda a las necesidades de la comunidad.



---

### 8.3 CARACTERÍSTICAS DE UN MECANISMO DE DENUNCIAS BASADAS EN LA COMUNIDAD

---

Un mecanismo de denuncias basadas en la comunidad cuenta con las siguientes características, a fin de fortalecer los mecanismos de denuncias existentes de explotación y abuso sexual:

1. **Transparencia.** Las personas usuarias de los programas y servicios de las ONG de asistencia humanitaria y/o de desarrollo, conocen qué es la explotación y abuso sexual, están sensibilizados y saben que no deben aceptar estos comportamientos de parte del personal, asociados y/o colaboradores de las organizaciones. Están informados que es su derecho denunciarlos, y conocen la existencia de los mecanismos de denuncia, participan de su desarrollo y vigilan su cumplimiento transparente.
2. **Confidencialidad.** Todas las personas: sobreviviente, denunciado/a, familiares de la persona sobreviviente, testigos y la comunidad, conocen que las quejas o denuncias que presenten, así como la información proporcionada, no será compartida y es de acceso restringido para un determinado número de personas. La confianza en la reserva con que se gestione la denuncia alentará la denuncia por parte de la población y de las víctimas / sobrevivientes de la explotación y el abuso sexual; y, permitirá crear mayor confianza en el sistema y en las organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo.

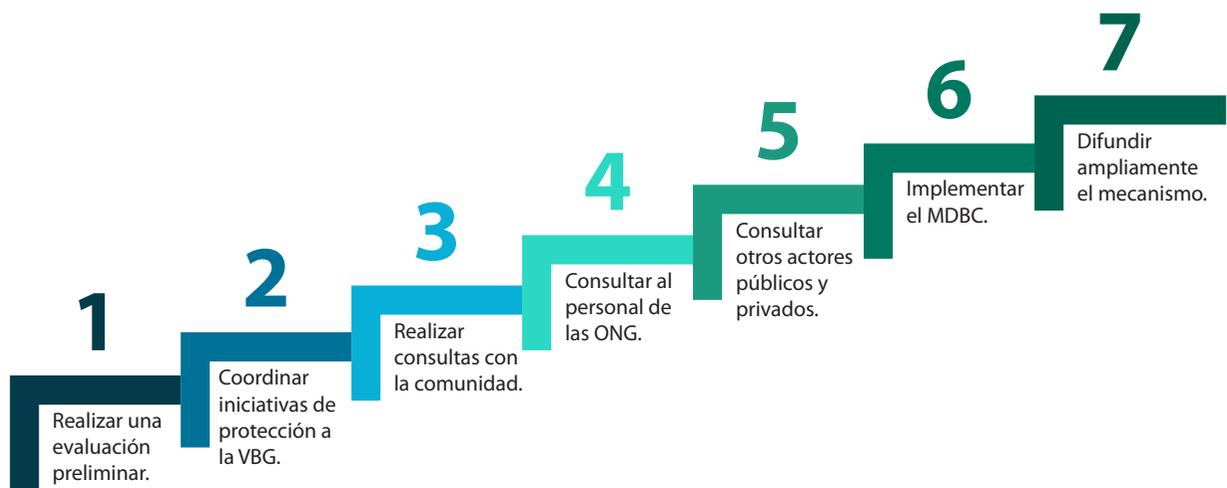
3. **Accesibilidad.** Posibilita que las personas usuarias y las comunidades tienen acceso a los mecanismos de denuncia, son visibles, de acceso rápido y adaptados a sus necesidades, pues contempla sus condiciones sociales, culturales y económicas, así como otras particularidades.
4. **Seguridad.** Permite a las personas denunciantes sentir que pueden presentar quejas y/o denuncias de forma libre y segura, porque considera los posibles riesgos de las partes involucradas y ofrece protección en caso de ser necesario, frente a represalias o la estigmatización.
5. **Oportunidad.** El mecanismo de denuncia debe actuar sin demora y de manera pertinente, tanto para la protección de la persona sobreviviente y/o denunciante, como para dar una respuesta efectiva, para ello, debe considerar en los procedimientos a seguir, los plazos establecidos.
6. **Información.** Las partes involucradas son informadas del proceso y los resultados de la investigación. El mecanismo y sus integrantes, incluida la comunidad, obtienen aprendizajes de estos procesos de denuncia para realizar los ajustes necesarios a las actividades, política y prácticas del procedimiento operativo.

Una de las principales ventajas de los mecanismos interinstitucionales de denuncia [basada en la comunidad] es que permiten que las poblaciones afectadas presenten denuncias porque evitan que los supervivientes tengan que determinar a qué organismo pertenece el trabajador acusado y cuál es el mecanismo de denuncia apropiado para presentar sus denuncias. Además, el sistema de remisión integrado reduce al mínimo las dificultades a las que pueden enfrentarse los denunciantes, como el costo de desplazamiento y las barreras lingüísticas, la posibilidad de que sean estigmatizados y la confusión sobre los procedimientos y mecanismos de denuncia. Al coordinar los esfuerzos, el mecanismo interinstitucional de denuncia comunitaria puede ofrecer a los denunciantes una ventanilla única que fomentará la presentación de denuncias y maximizará la comodidad y seguridad de los beneficiarios (IASC, 2016, pág. 43).



## 8.4 PAUTAS PARA LA CREACIÓN DE UN MECANISMO DE DENUNCIA BASADA EN LA COMUNIDAD (MCBC)

En el marco de la respuesta local para PEAS<sup>45</sup>, las acciones necesarias para el establecimiento de un mecanismo de denuncias basadas en la comunidad se integrarán al POA del subgrupo/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS. Entre estas acciones se contemplará:



1. **Realizar una evaluación preliminar** del estado de situación y efectividad de los mecanismos de denuncia y redes de protección puestos en marcha por actores en el terreno, tanto de la cooperación, las ONG y el propio Estado, a fin de:

- a. Identificar los riesgos de EAS en la localidad (anexo 6 -Orientaciones para la evaluación de riesgos y estrategias vinculados a PEAS), entre los cuales considerarán aspectos sobre:
  - **Perfil de la población**, por ejemplo: nivel de ingresos, sexo, edad, educación, religión, estado migratorio, entre otras;
  - **Perfil del personal**, antecedentes en cumplimiento de código de conducta sobre PEAS; personal capacitado y sensibilizado capaz de identificar posibles riesgos; asegurar que exista un equilibrio de género en el personal; y,

45. Ver apartado 7.2 respuesta local para PEAS.

- **Enfoques**, si los enfoques o programas intensifican desigualdades entre personal y población de interés; existencia de interacción directa entre personal y población afectada;
  - **Contexto en el que se realiza el programa o proyecto**, identificar los riesgos específicos derivados de la ubicación, la actitud de las personas usuarias frente a la VBG o frente a comunicar problemas de EAS; crear un entorno más seguro; socializar los mecanismos interinstitucionales para presentar quejas/denuncias.
- b.** Evitar crear procesos paralelos que dificulten la accesibilidad a las comunidades y a las personas sobrevivientes y denunciantes.
  - c.** Identificar las estrategias adecuadas de alineamiento de los diferentes mecanismos a fin de facilitar el desarrollo de las acciones propias del mecanismo.
  - d.** Asegurar estrategias para la sostenibilidad del mecanismo.
- 2. Coordinar con las iniciativas existentes** relacionadas con la prevención y protección frente a la violencia contra las mujeres y la violencia de género; así como con otras iniciativas relativas a la protección de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, a fin de:
- a.** Conocer los programas existentes.
  - b.** Articular las redes de asistencia y apoyo pertinentes articulados con los servicios del sistema de protección local.
  - c.** Difundir las responsabilidades principales de las organizaciones en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexual.
  - d.** Definir acuerdos de coordinación específicos para la respuesta oportuna a las sobrevivientes y las comunidades.
- 3. Realizar consultas con la comunidad** (anexo 11-Orientaciones para reuniones de consulta con la comunidad). La consulta con las poblaciones interesadas ayudará a garantizar que el mecanismo de denuncia sea efectivo. Se sugieren algunos temas a indagar:
- a.** Es apropiado para las necesidades y prioridades del contexto local.
  - b.** Toma en cuenta los problemas de seguridad relevantes.
  - c.** Reduce el riesgo de construir un sistema burocrático y demasiado complicado.

**4. Consultar al personal** de las ONG y otras organizaciones, para asegurar que:

- a.** Todos los interesados entiendan el propósito y el alcance de los mecanismos (internos e interinstitucionales).
- b.** Son conscientes de sus responsabilidades, en relación con los estándares de comportamiento previstos en las políticas para PEAS y los códigos de conducta.
- c.** Pueden cumplir con cualquier responsabilidad específica para la operación y administración del mecanismo.
- d.** Entienden completamente las características claves y saben cómo ponerlas en práctica en sus trabajos diarios.
- e.** Pueden ofrecer ideas y sugerencias que aumenten la eficiencia, efectividad y sostenibilidad del mecanismo de denuncia.

**5. Consultar a otros actores**, entre ellos proveedores de servicios, actores claves, autoridades locales, para garantizar que:

- a.** Existe comprensión y apoyo para el mecanismo de quejas, su propósito y alcance.
- b.** Comprenden que el mecanismo está diseñado de acuerdo con legislación nacional y está alineado con los mecanismos existentes.
- c.** Se brinde el apoyo y servicios requeridos por la víctima/sobreviviente de parte de las autoridades locales responsables.
- d.** Contribuye a la transparencia y la apertura.

**6.** Con base en los resultados de la consulta **se implementa el mecanismo de denuncia basada en la comunidad**, sus canales de queja/denuncia, y el procedimiento para la remisión y seguimiento de quejas o denuncias adaptados a la realidad local, se deberá considerar:

- a.** De qué manera se incluirá las opiniones y preferencias de la comunidad, asegurando el acceso sin limitaciones a los canales y procedimientos. Será necesario considerar, por ejemplo, la existencia de la brecha tecnológica, el acceso a internet, el desconocimiento del idioma, entre otras.

- b.** Cómo asegurar la articulación con las iniciativas, redes y mecanismos establecidos en relación con la prevención y protección frente a las violencias contra las mujeres y de género.
  - c.** De qué forma se articulará con otros mecanismos y canales ya establecidos a fin de evitar sobrecargar a las comunidades y a las organizaciones y facilitar la presentación de la queja/denuncia. Para lo cual será necesario definir acuerdos, bajo la supervisión de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para asegurar la integración de PEAS en los canales de denuncia existentes.
  - d.** La definición de acuerdos entre las ONG para el funcionamiento del mecanismo, los canales de denuncia y la aplicación del procedimiento de remisión. Estos acuerdos deberán estar supervisados por la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.
- 7.** Una vez establecido el mecanismo y los acuerdos para su funcionamiento, **se lo difundirá ampliamente** dando a conocer a la comunidad y al personal de las organizaciones en territorio, todos los canales de denuncia disponibles, que incluya el siguiente contenido<sup>46</sup>:
- a.** Una descripción clara de los comportamientos que constituyen explotación y abuso sexual, con énfasis en la necesidad de informar en caso de duda sobre un incidente.
  - b.** La obligación de todo el personal de reportar cualquier sospecha o inquietud y las consecuencias de no hacerlo (por ejemplo, medidas disciplinarias).
  - c.** La opción de presentar denuncias de manera anónima.
  - d.** Las protecciones que garantiza el mecanismo a quienes hacen una denuncia de buena fe (por ejemplo, política de denuncia de irregularidades, planes de protección para denunciantes).
  - e.** Detalles sobre a quién informar y qué información compartir para permitir una respuesta y un seguimiento adecuados.
  - f.** Detalles sobre cómo el mecanismo y la organización usará la información (es decir, quién recibirá la denuncia y el procedimiento interno).

46. Tomado de (UNICEF, 2020)



## 8.5 CANALES DE DENUNCIA

En general, las ONG en el Ecuador cuentan con algún tipo de mecanismo para ser contactadas y recibir quejas, no solo relativas a PEAS. Las ONG con mayor infraestructura y las internacionales cuentan con más canales. Sin embargo, los canales comunes a todas las ONG son: la atención directa por parte de una persona del equipo de la ONG, el correo electrónico, la línea telefónica y el buzón de sugerencias<sup>47</sup>.

Las denuncias sobre explotación y abuso sexual en el marco del mecanismo de denunciada basada en la comunidad, podrán recibirse a través de cualquiera de los canales de denuncias definidos en el marco de los acuerdos establecidos<sup>48</sup>.

A continuación, se establecen algunos lineamientos para la operación de cuatro canales de denuncia que podrían operativizarse en el marco del establecimiento del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad.

### 8.5.1 Atención directa por parte del personal

1. Siempre ha de existir la posibilidad de presentar denuncias en persona o “cara a cara” ante los puntos focales nacionales o puntos focales/de referencia locales, o ante otras personas parte de las ONG.

Las personas sobrevivientes y cualquier otra persona que desee presentar una denuncia deben saber que puede acercarse con total libertad a las oficinas u otros espacios en los que encuentren personal de las ONG y presentar su queja o denuncia sobre EAS.

2. El personal al que se acerca la /el denunciante debe brindarle la oportunidad de hablar con el punto focal/de referencia local para PEAS. En caso de que la ONG no cuente con punto focal/de referencia local, le ofrecerá hablar con la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG.
3. En caso de que la persona acepte, ponerle en contacto de manera inmediata. Sin embargo, si la persona denunciante insiste en presentar la queja/denuncia con la o el funcionario que contactó, deberá receptar la denuncia y transmitirla, previa aceptación y consentimiento de la persona denunciante al Punto Focal Nacional PEAS de la misma organización.

47. Información obtenida en el proceso de levantamiento de información con ONG. Diagnóstico y mapeo de políticas y acciones en torno a PEAS desde las organizaciones no gubernamentales.

48. Ver numeral 6 del apartado 8.4.

## Pautas con relación al espacio físico donde se receptorá la denuncia

La persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, conjuntamente con las organizaciones, deberán establecer espacios seguros dentro de las oficinas de las organizaciones e instituciones para la recepción directa de quejas/denuncias PEAS, los cuales deben garantizar:

- El que la persona denunciante pueda presentar su caso con reserva y sin que le escuchen personas ajenas al punto focal PEAS o la/el funcionario al que contacto.
- El espacio no debe estar rotulado con referencias relacionadas a quejas/denuncias PEAS.
- Debe proteger a la persona denunciante de la mirada o exposición a personas ajenas.
- No debe contar con cámaras o grabadoras.

## Pautas para la recepción de la denuncia

El personal que recibe la queja o denuncia (sea el punto focal/de referencia local, otra persona de las ONG, o la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, garantizarán la seguridad de la víctima y de su familia de ser necesario; y deben asegurarse de:

1. Mantener una actitud de respeto y escucha atenta.
2. Informar con precisión y claridad sobre el alcance y procedimiento de la queja o denuncia. Dar a conocer que la queja será atendida y se le mantendrá informada hasta el cierre del caso.
3. Informar a la persona que tiene el derecho a presentar la denuncia, también ante las autoridades de justicia, y que, si decide hacerlo, contará con acompañamiento y asistencia legal.
4. Asegurar la confidencialidad.
5. Recibir el consentimiento informado (anexo 13) para proseguir con un proceso de investigación y adopción de medidas de protección. La persona que da su consentimiento debe tener la capacidad y madurez para comprender las implicaciones del procedimiento. En el caso de las personas menores de 18 años, se recibirá su consentimiento y el de sus representantes legales. En todo caso, toda persona menor de 18 años será escuchada y la queja debe ser atendida.

- 6.** Recibir todos los datos necesarios para continuar con el proceso según se detalla en el Formulario de denuncia y remisión de casos de EAS (anexo 8):
  - a.** Datos de la persona denunciante y/o sobreviviente.
  - b.** Datos del incidente: detalle y narración de los hechos.
  - c.** Datos de la persona denunciada.
- 7.** Coordinar y remitir a la víctima y/o denunciante a los servicios locales, las redes de servicios y la institucionalidad pública local parte del sistema de protección, en caso de requerirlo. En el formulario de denuncia se registrará la asistencia requerida por la persona denunciante, en el acápite establecido para el efecto (anexo 8)
- 8.** Facilitar el acceso de la víctima/sobreviviente a protección y/o asistencia inmediata en los servicios especializados de violencia sexual y de género del sistema de protección local.
- 9.** Las denuncias o quejas deberán enviarse inmediatamente al Punto Focal Nacional de PEAS de la organización a la que pertenece la persona denunciada.
- 10.** Para la remisión de quejas, el punto focal local o de referencia debe asegurarse que los canales de remisión de quejas sean seguros con el objeto de preservar la confidencialidad.

### 8.5.2 Buzones de Sugerencia

Un buzón o caja de sugerencias permite a la población hacer conocer sus inquietudes, quejas o sugerencias para mejorar el servicio o receptor quejas/denuncias sobre EAS. Las organizaciones definirán:

- En consulta con la población, el formato a utilizar, que puede ser unificado para facilitar la presentación de las quejas, en el cual se deberá colocar la información de la persona que denuncia en fin de poder comunicarse con ella y mantenerla informada; y el espacio físico más adecuado, accesible y seguro.

- La persona encargada de abrir el buzón, que puede ser el punto focal/de referencia local PEAS, la periodicidad en que se abre el buzón y la manera en que se va a procesar la queja. Considerando la pertinencia del tema se debe mínimamente revisar el buzón de manera semanal para poder generar una acción oportuna de respuesta ante posibles denuncias de PEAS.
- La población de interés debe estar informada sobre cómo funciona, quién administra, dónde están ubicados y cómo se procesa la queja.

### **Pautas para el establecimiento de buzones de sugerencias**

1. Los buzones de sugerencias no deben utilizarse exclusivamente para quejas o denuncias de EAS, sino para cualquier tipo de sugerencia, queja o solicitud relacionado con el desempeño de las organizaciones, su personal, asociados y colaboradores.
2. Con respecto al tipo de buzones de sugerencias y su colocación:
  - Se puede contar con buzones de sugerencia fijos e itinerantes.

- Los buzones de sugerencias fijos se colocan en espacios de fácil acceso sin referencia visible a la explotación y el abuso sexual, esto evita la estigmatización y disminuye el riesgo al que suele estar expuesta la víctima/sobreviviente, testigos o denunciantes.

Los albergues, centros comunitarios, espacios seguros, espacios de apoyo, oficinas de atención, y otros espacios de las ONG deben contar con un buzón de sugerencias.

- Los buzones de sugerencia itinerantes pueden ser trasladados por las ONG a las diferentes actividades que desarrollan (consultas con la comunidad, talleres de socialización sobre PEAS, actividades de evaluación), para receptar sugerencias y quejas de diversos temas.

Las personas responsables de la ejecución de la actividad deben informar a las y los participantes en la actividad que el buzón está disponible para receptar sus sugerencias o quejas en cualquier momento.

Previamente al desarrollo de cada actividad, deberá verificarse que el buzón itinerante está vacío, de manera que la organización pueda identificar el lugar del que proviene la queja/sugerencia.

3. Los buzones fijos deberán abrirse semanalmente, de este modo, se atenderá con oportunidad las necesidades de protección inmediatas de la víctima/sobreviviente.

En el caso de buzones itinerantes, se abrirán hasta 24 horas después de concluida la actividad.

4. El punto focal/de referencia local para PEAS es la persona responsable de abrir los buzones de sugerencia, registrar la denuncia y remitirla al Punto Focal Nacional PEAS de la ONG a la cual pertenece la persona denunciada.
5. Las quejas identificadas deben procesarse de manera expedita, siempre asegurando la notificación de la recepción de la queja a la persona denunciante y priorizando la determinación de las necesidades inmediatas de protección y asistencia de las personas denunciantes o víctimas, y garantizando el mantenerle informada sobre el proceso de investigación<sup>49</sup>.

### 8.5.3 Línea directa

En caso de definir la línea directa como uno de los canales de denuncia del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad, se deberá considerar:

1. Establecer una **línea interinstitucional, directa y gratuita**, con cobertura en todo el país, habilitada las 24 horas del día y los 365 días al año.

Es importante destacar que esta línea directa no reemplaza los canales institucionales de denuncia con que cuentan las organizaciones, sino que establece una vía adicional de denuncia a la cual pueden acceder las comunidades y las víctimas. Por lo que las líneas institucionales de las organizaciones podrían también recibir quejas de personal de su propia organización, de otra organización, o de personas respecto de las cuales no se identifique o no se tenga claridad respecto de a qué organización pertenecen.

2. La **operación de la línea telefónica** deberá ser compartida por las ONG. A fin de salvaguardar la confidencialidad de los datos, la línea debe ser atendida por una persona delegada por una de las ONG que cuente con el personal suficiente para esto. Esta persona será sustituida luego de un período de tiempo, que puede ser cada seis meses, por otra ONG.

Con respecto a las personas responsables de recibir las llamadas telefónicas, las ONG deben considerar que:

- Deben tener las siguientes **competencias y experiencia**: integridad, capacidad de escucha, habilidad para expresar con claridad sus pensamientos, objetividad y competencia profesional, sensibilidad demostrada a la diversidad cultural y los asuntos de género, experiencia demostrada atención en crisis, habilidades de comunicación comprobadas.

49. Ver apartado 9 sobre el Procedimiento para la gestión de denuncias y quejas

- Deben ser **capacitadas por la ONG**, en los contenidos conceptuales y operativos del procedimiento operativo estándar, el mecanismo de denuncias basadas en la comunidad, el procedimiento de gestión de casos, la responsabilidad de guardar confidencialidad y respetar ante todo la voluntad de la persona que presente la queja.
  - Deben ser **evaluadas conforme los procedimientos internos de la ONG** a la que pertenecen. La evaluación permitirá fortalecer la atención de las quejas/denuncias a través de este canal.
3. Se debe contar con un protocolo de recepción y atención de llamadas y/o mensajes, para identificar oportunamente aquellas relacionadas con explotación y abuso sexual y darles prioridad en la referencia a los equipos responsables de la gestión de estas denuncias.

El protocolo deberá contar además con orientaciones respecto de la remisión de la denuncia y el enlace, previo el consentimiento informado de las víctimas / sobrevivientes y/o denunciantes, con las oficinas responsables de la gestión; y las oficinas locales para determinar las necesidades de protección y asistencia inmediata.

4. Es necesario definir acuerdos para la coordinación de este canal de denuncia con los del Sistema de las Naciones Unidas y otras ONG que cuentan con estas líneas a nivel nacional, para brindar mayores facilidades a las personas sobrevivientes y de las comunidades.

### **Procedimiento para el uso interno de línea directa**

Para garantizar la confidencialidad de la queja a través de la llamada, es necesario que se tengan en cuenta las siguientes acciones:

1. Una vez que se recibe la llamada o mensaje a la línea telefónica, debe procesarse los datos inmediatamente, utilizando el formulario de denuncia (anexo 8), con la ubicación del lugar del que se realiza la llamada.
2. La información debe enviarse al Punto Focal Nacional PEAS de la ONG a la que pertenece la persona denunciada, para que se ponga en contacto con la víctima/sobreviviente. En el caso de que no se identifique la ONG a la que pertenece, se remitirá a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.
3. Se procederá a recibir verbalmente, el consentimiento informado (anexo 13) y se informará que el procedimiento garantiza la confidencialidad (anexo 14-Lineamientos generales para la atención de la línea directa).

### **Nota:**

Es importante que la población sepa que estas líneas podrían activar el mecanismo de denuncia que se relacionará también con la administración de justicia, pero que están en libertad y es su derecho llamar a la línea de la Policía Nacional para activar de manera directa al sistema de justicia; o, que de igual forma pueden llamar a los dos canales (ver apartado 9 sobre remisión a la administración de justicia).

En el Ecuador, ACNUR y varias ONG cuentan con líneas directa para la recepción de quejas y denuncias. En general estas líneas no son exclusivas para receptor quejas relacionadas con la explotación y abuso sexual. Las líneas están abiertas para llamadas telefónicas, mensajes SMS o mensajes WhatsApp.

#### **8.5.4 Correo electrónico y/o enlaces en la web**

Las ONG pueden decidir contar con un correo electrónico común como un canal del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad, para recibir quejas/denuncias y otras comunicaciones referidas a la acción del espacio.

En ese caso, el correo debería ser abierto únicamente por la persona que lidera el tema de PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG, quien al identificar una queja/denuncia procederá conforme lo señalado en el presente procedimiento.



---

## **8.6 MIEMBROS DE LA COMUNIDAD SENSIBILIZADOS**

---

La organización, durante el proceso de consulta o durante la prestación de los servicios, identifique población entre las y los usuarios o en las comunidades, para ser sensibilizados sobre explotación y abuso sexual. La sensibilización y la información con la que cuentan les permiten recibir quejas en sus comunidades.

Es posible también, que los resultados de la consulta arrojen la información de que algunas personas prefieran denunciar ante las/los dirigentes u otras personas de confianza de la comunidad.

En este caso<sup>50</sup>:

- Es necesario sensibilizar a estas personas en relación con la explotación sexual.
- Capacitarles para recibir quejas en sus comunidades y que las transmitan directamente a los puntos focales PEAS.
- Los Puntos Focales PEAS deben mantener contacto regular con estas personas y brindarles apoyo permanente.

La capacitación incluirá las obligaciones de confidencialidad y coordinación con los puntos focales, elementos conceptuales con relación a explotación y abuso sexual, así como el proceso de recepción las denuncias; e información sobre el procedimiento que pueda transmitir a la persona denunciante.

---

50. Tomado de (IASC, 2016)



# 9

## PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y QUEJAS





## 9.1 IDENTIFICACIÓN Y RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

<b>1</b> ¿Quién puede presentar una queja / denuncia?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cualquier persona puede presentar.</li><li>- Personal de las ONG deben reportar.</li></ul>
<b>2</b> ¿Cómo se recibe la queja / denuncia?	<ul style="list-style-type: none"><li>- De forma verbal o escrita.</li><li>- Informar a la víctima o denunciante sobre la política, obligación de informar.</li></ul>
<b>3</b> ¿A quién se remite la queja / denuncia?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Al Punto Focal Nacional de la ONG a la que pertenece la persona denunciada.</li><li>- A la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.</li></ul>
<b>4</b> ¿Qué acciones se realiza con la denunciante / víctima?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Brindar información sobre el procedimiento.</li><li>- Evaluar las necesidades de apoyo de riesgo.</li><li>- Remitir a redes/instancias de apoyo y protección.</li></ul>

## 1. ¿Quién puede presentar quejas/denuncias sobre PEAS?

- La denuncia la puede presentar la víctima, un familiar, testigo o cualquier persona que conozca del hecho. Las denuncias de niños, niñas y adolescentes deberán también ser atendidas, inclusive cuando no están acompañados por sus progenitores o personas a cargo.
- Para el caso del personal de las ONG, hay que tener en consideración la política de tolerancia cero, ante la sospecha de tratarse de un caso de explotación o abuso sexual, perpetrado por un operador humanitario y/o prestadores de servicios de asistencia, de la propia ONG o de otras organizaciones, se debe reportar de inmediato al Punto Focal Nacional PEAS.

## 2. ¿Cómo se reciben las quejas/denuncias sobre PEAS?

- Las denuncias sobre explotación y abuso sexual pueden recibirse por cualquiera de los canales descritos en el apartado 8 de este procedimiento, ya sea en forma verbal o escrita.
- Se debe informar a la víctima o denunciante sobre la política de tolerancia cero con la explotación y abusos sexuales, así como la obligación de informar sobre los incidentes de EAS antes de completar el formulario de denuncia (anexo 8). Esto evita conflictos entre el derecho a la confidencialidad de las víctimas y la obligación de informar a todos los proveedores de servicios.

## 3. ¿A quién remitir las quejas/denuncias recibidas y en qué tiempo?

- La persona que recibe o identifica la queja/denuncia en cada uno de los canales, deberá remitirla al Punto Focal Nacional de la ONG a la que pertenece la persona denunciada.
- En el marco del mecanismo de denuncias basada en la comunidad, el Punto Focal Nacional PEAS de la organización a la que pertenece la persona denunciada debe comunicar a la persona que lidera el tema de PEAS en el subgrupo/ mesa de trabajo local de VBG del territorio del cual se recepta la denuncia a efectos de registro y seguimiento, y de informar a la Red Nacional de Puntos Focales para PEAS.
- El plazo de remisión de una denuncia no ha de exceder las 24 horas desde el momento de su recepción (IASC, 2016).
- En un plazo máximo de 48 horas, el Punto Focal Nacional PEAS de la ONG debe informar a la persona denunciante que su queja ha sido recibida y el modo en que se está dando trámite a la misma.

#### 4. ¿Qué acciones debe llevar a cabo con la persona denunciante/sobreviviente?

Los puntos focales / de referencia locales PEAS deberán:

- a.** Informar a los o las sobrevivientes/denunciante sobre el proceso de quejas, incluida la información sobre el derecho y a la vez responsabilidad de informar.
- b.** Evaluar las necesidades de apoyo y protección de los/las sobrevivientes siempre que sea posible, y referir a la víctima conforme los mecanismos de respuesta a la violencia basada en género y Protección de la Niñez y la Adolescencia existentes en el territorio, para que accedan a servicios de atención médica, psicosocial, legal, contando con el consentimiento informado (anexo 13).
- c.** Evaluar el riesgo y las necesidades inmediatas de protección y apoyo a fin de proporcionarlas articulando con las rutas de derivación establecidas para servicios especializados de atención a víctimas de violencia sexual y de género, y otros servicios de protección que sean requeridos<sup>51</sup> (anexo 9 – Plantilla para registro de la evaluación de riesgos durante la investigación).
- d.** Informar ante la amenaza de peligro y solicitar la intervención del espacio de coordinación local para asegurar la respuesta a la víctima/sobreviviente sobre las medidas inmediatas a adoptarse, conforme la legislación vigente en el Ecuador y otros mecanismos existentes. De igual forma deberá poner en conocimiento de la Fiscalía a fin de que solicite las medidas de protección que correspondan (artículos 520, 558 y 558.1 COIP).
- e.** Garantizar la rendición de cuentas sobre la denuncia y el proceso a seguir a la persona sobreviviente y a las organizaciones que participan en el proceso de remisión de la denuncia.

Para una información más detallada sobre el procedimiento de gestión de quejas/denuncias, ver también las responsabilidades de los puntos focales en el apartado 7.3. y el anexo 7, Orientaciones para definir un procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS.

51. Para consulta sobre los espacios seguros existentes podrás visitar la página de la Red de Espacios de Apoyo <https://espacios.r4v.info/es/map>.



## 9.2 TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS DEL PERSONAL DE OTRA ORGANIZACIÓN Y/O DENUNCIAS ANÓNIMAS

<b>1</b> Denuncia de personal de otra ONG.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Remitir a la ONG a la que pertenece la persona denunciada para investigación y asistencia a la víctima denunciante.</li></ul>
<b>2</b> Denuncia de personal cuya afiliación institucional es desconocida.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Alertar a la persona que lidera PEAS en territorio.</li><li>- Remitir a Red Nacional de Puntos Focales PEAS.</li></ul>
<b>3</b> Denuncias anónimas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Remitir a la ONG a la que pertenece la persona denunciada.</li><li>- Remitir a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.</li></ul>
<b>En cualquier caso, si los hechos denunciados podrían constituir delito debe denunciarse a las autoridades judiciales.</b>	

1. Al recibir una denuncia sobre el personal de otra organización, la queja debe ser enviada al Punto Focal Nacional de PEAS de la ONG a la que pertenece la persona denunciada.
  - En caso de que la ONG a la que pertenece la persona denunciada un cuenta con un punto focal nacional PEAS, la queja debe remitirse la/el director de la ONG para la investigación disciplinaria interna y a la Red Nacional de Puntos focales PEAS, con el propósito de que este espacio brinde asistencia y acompañamiento durante la investigación. La remisión se realizará a través del formulario de denuncia y remisión de casos de EAS (anexo 8).
  - La víctima debe recibir la asistencia de parte de organización a la que pertenece la persona denunciada bajo los mismos parámetros de la organización que remite la denuncia, asegurando la confidencialidad, la dignidad, y el consentimiento informado.

2. Cuando se recibe quejas donde la afiliación institucional de los presuntos autores es incierta o desconocida, el punto focal/punto de referencia local que recibe la queja, alertará a la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG para:
  - Responder a las necesidades de asistencia y protección de las personas afectadas.
  - Remitir la denuncia a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para la investigación correspondiente.
3. Las quejas anónimas, en las que la persona denunciante o sobreviviente no se conoce, no se deben divulgar, deben tratarse con seriedad e investigarse, a pesar de ser más difíciles. Igualmente, las denuncias/quejas anónimas deben remitirse al Punto Focal Nacional PEAS de la Organización y a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.
4. En cualquier caso, si los hechos que se denuncian tienen que ver con situaciones que podrían constituir infracción penal, el punto focal/punto de referencia local deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes según se ha señalado en las funciones de los puntos focales PEAS<sup>52</sup>.



---

### 9.3 PROTECCIÓN DE DATOS

---

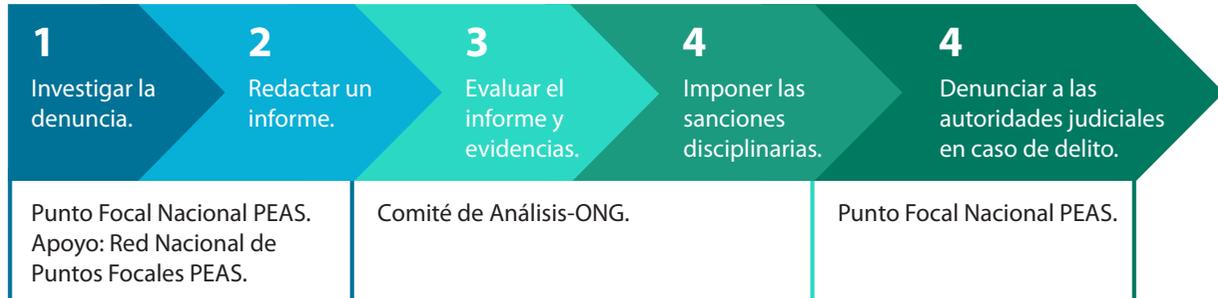
1. La información sobre denuncias de EAS no debe manejarse en archivos físicos. Toda información relacionada con los casos de violencia sexual se transmitirá de manera segura y confidencial a través del formulario de denuncias (anexo 8) que el punto focal/de referencia local remitirá al Punto Focal Nacional PEAS de la ONG.
2. Para guardar la debida reserva, en el caso de que se compartan correos electrónicos sobre denuncias de EAS, todos los documentos compartidos deben ser cifrados y protegidos con contraseña.
3. La información estará restringida estrictamente a las personas que trabajan directamente en el caso y debe ser compartida únicamente en base a la necesidad para garantizar que las personas sobrevivientes puedan acceder a servicios y a sus derechos.
4. Corresponde a los puntos focales nacionales PEAS recopilar y comunicar de forma periódica datos no identificativos sobre incidentes de explotación y abuso sexual, los que deben ser remitidos a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

---

52. Ver apartado 9.6.



## 9.4 INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS



1. El punto focal nacional PEAS de las ONG es responsable de realizar la investigación. El objetivo de la investigación, que lleva a cabo el punto focal nacional que cuentan con esta capacidad, es recopilar información e identificar si los hechos y la evidencia disponible permiten determinar la existencia de conductas relacionadas con la explotación y/o abuso sexual.

En el caso de organizaciones que no cuentan con las capacidades para realizar la investigación deberán recurrir a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para solicitar asistencia a fin de llevar adelante la investigación.

2. Si las evidencias muestran que, efectivamente, un miembro del personal ha cometido una conducta indebida, la responsabilidad de los/as investigadores/as (el punto focal nacional y/o la/el investigador de la Red Nacional de Puntos Focales), es redactar un informe de investigación que será remitido al comité de análisis de casos de la ONG<sup>53</sup>.
3. El comité de análisis de casos sobre EAS de la ONG, evaluará el informe y las evidencias, y determinará si los hechos denunciados están enmarcados en las conductas prohibidas en la política PEAS de la organización.
4. En caso de comprobarse los hechos denunciados se impondrán las acciones disciplinarias que correspondan al funcionario/a. La decisión será comunicada al área de recursos humanos para la adopción de las medidas pertinentes en el ámbito administrativo y judicial según corresponda.
5. En caso de que el incidente constituya un presunto delito, corresponde a la organización remitir el caso a las autoridades judiciales, para lo cual es recomendable contar con el consentimiento de la persona sobreviviente (IASC, 2016), sin embargo, cabe tener presente que el COIP, de forma reiterada establece la obligatoriedad de denunciar la comisión de delitos, más aún cuando se tiene conocimiento de estos en razón de la profesión, cargo u oficio, estipulado sanciones en el caso de omisión<sup>54</sup>.

53. Ver anexo 7-Orientaciones para definir un procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS

54. Ver apartado 9.6 Remisión a las autoridades judiciales.

## Pautas a tomar en consideración para la aplicación de sanciones administrativas

- a.** En la investigación se debe tener en cuenta siempre y de modo riguroso, el debido proceso a la persona investigada y su articulación con los reglamentos internos aprobados por el Ministerio del Trabajo, en particular:
- Se respetarán los derechos y obligaciones individuales de la persona denunciada.
  - Se aplicará estrictamente el principio de imparcialidad y presunción de inocencia, elementos que forman parte de la aplicación del debido proceso.
  - Se garantizará la defensa de la persona denunciada
- b.** Para que la aplicación de la sanción disciplinaria al personal sujeto a la legislación laboral nacional, que hubiere incurrido en la violación de la política institucional PEAS y el código de conducta sea legal se debe considerar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo:
- Prohíbe al empleador sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo (art. 44; j).
  - Establece la obligación del trabajador de ejecutar su trabajo en los términos previstos en el contrato y el reglamento interno de la institución (art. 45).
  - Faculta al empleador a dar por terminada la relación laboral en caso de incumplimiento de los reglamentos internos, así como por falta de probidad y conducta inmoral (art. 172).
  - Estipula que los reglamentos internos, fundamentalmente aquellos que prevén sanciones a las/los trabajadoras deben ser puestos a consideración de la Dirección General del Trabajo de su respectiva jurisdicción, para su aprobación y establece que sin esta aprobación no surtirán efecto (art. 64).

Las disposiciones señaladas ratifican la importancia de:

1. Contar con una política PEAS en la que se establecen las sanciones disciplinarias. La política debería contar con la aprobación del Ministerio del Trabajo.
2. Contar con un código de conducta, igualmente aprobado por el Ministerio del Trabajo.
3. Asegurar que los contratos de trabajo de todo el personal contratos incluyan cláusulas relativas a PEAS, fundamentalmente las conductas prohibidas y la vinculación a los procedimientos de investigación administrativos de denuncias establecidos en la política.



---

## 9.5 PROTECCIÓN ANTE RETALIACIONES POR INFORMAR SOBRE CASOS DE EAS O COOPERAR EN LA INVESTIGACIÓN

---

Se entiende por represalia: cualquier acción perjudicial directa o indirecta recomendada, amenazada o tomada en razón de la participación de un individuo en una actividad protegida por la Política de Denuncia e Irregularidades. Una vez establecida, la represalia es en sí misma mala conducta.

La ONG a la que pertenece la persona denunciada, con el apoyo de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y/o subgrupo/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, deberá asegurar el apoyo y protección a las víctimas, denunciantes, testigos y cualquier persona que, por cooperar en la investigación, pudiera enfrentarse a represalias, para lo cual deberán:

- a. Identificar riesgos presentes (anexo 9), es decir reconocer situaciones frente a las cuales la víctima requiere protección inmediata para detener el hecho de violencia, para lo cual se valorará y determinará las acciones necesarias de manera que la víctima pueda ser separada de inmediato del/a posible agresor/a, mientras se realiza la investigación, conforme los procedimientos de la ONG.
- b. Identificar posibles represalias, a partir de la información que brinde la víctima o testigo, y recurrir al sistema de protección y/o a la Fiscalía para que se dispongan las medidas de protección correspondientes.
- c. Identificar la necesidad de la víctima de atención especializada y canalizar a los servicios de protección y atención del sistema de protección local, según las necesidades de la víctima.



---

## 9.6 ACTIVACIÓN DE LA VÍA ADMINISTRATIVA Y/O JUDICIAL EN CASO DE COMPROBACIÓN DEL DELITO DE EXPLOTACIÓN O ABUSO SEXUAL. REMISIÓN A LAS AUTORIDADES JUDICIALES Y/O ADMINISTRATIVAS

---

En aquellos casos en los que, tras la investigación realizada por parte de la ONG, inclusive sin perjuicio de esta investigación según se ha señalado en este SOP, se presumiere el cometimiento de un delito relacionado a violencia sexual, es necesario que la víctima tenga conocimiento de las diferentes vías tanto de judicialización como de acceso a medidas de protección. En este contexto se deberá garantizar a la víctima la información necesaria para que pueda tomar una decisión informada respecto a su situación.

Delitos.	Medidas de Protección.
Denuncia a Fiscalía.	Junta Cantonal de Protección de Derechos.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Información a sobreviviente/denunciante.</li> <li>2.- Solicitar consentimiento informado.</li> <li>3.- Referir el caso a Fiscalía.</li> <li>4.- Referir/acompañar a la víctima a fiscalía.</li> <li>5.- Reportar a Punto Focal Nacional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Informar a la víctima.</li> <li>2.- Presentar denuncia.</li> <li>3.- Solicitar medidas de protección.</li> </ol>

A continuación, se explican las diferentes escenarios en los que una tercera persona puede intervenir en la denuncia de un delito de violencia sexual.

### 9.6.1 Deber jurídico de denunciar posibles infracciones penales

La denuncia es el poner en conocimiento de una **autoridad judicial**, la existencia de un **hecho** (o hechos) que podría constituir una infracción de carácter penal, frente a lo cual la autoridad judicial tiene la obligación de iniciar la investigación respectiva.

#### Obligación de denunciar prevista en el COIP

El COIP regula la denuncia en relación con las posibles infracciones penales de las cuales se tuviere conocimiento:

- Toda persona que llegare a conocer del cometimiento de **un delito de acción pública** podrá presentar su denuncia ante: la Fiscalía, el Sistema Especializado integral de Investigación o medicina legal, dando la posibilidad de salvaguardar la identificación personal del denunciante (artículo 421), permite también que la denuncia se presente ante la Policía Nacional (artículo 423).

Dispone que en los casos en que la denuncia se presentare ante “Policía Nacional, personal del Sistema especializado integral de investigación, de medicina legal” deberá remitirse a la Fiscalía en un plazo máximo de **veinticuatro horas** (artículo 423).

- Son **delitos de acción pública** todos los contemplados en el Código Orgánico Integral Penal, excepto los señalados en el art. 415: calumnia, usurpación, **estupro, lesiones que generen incapacidad o enfermedad de hasta treinta días**, con excepción de los casos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar y delitos de tránsito y delitos contra los animales que forman parte de la fauna urbana.

Tienen la obligación de denunciar (art. 422), entre otros:

1. *“La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública*
2. *Las o los profesionales de la salud de establecimientos públicos o privados, que conozcan de la comisión de un presunto delito.*
3. *Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centro”.*

La omisión de denuncia por parte de las/los profesionales de la salud o auxiliares en medicina u otras ramas relacionadas con la salud, se sanciona con dos a seis meses de privación de la libertad (artículo 276), cuando hubieren recibido a personas con: “...signos de haber sufrido graves violaciones a los derechos humanos, a la integridad sexual y reproductiva o muerte violenta”.

- También están obligadas a denunciar, las personas que en calidad de servidora o servidor público y en función de su cargo, conozcan de algún hecho que pueda configurar infracción. En caso de no poner **inmediatamente en conocimiento de la autoridad**, se establece sanción de quince a treinta días de privación de la libertad (artículo 277).
- La presentación de la denuncia no genera otra responsabilidad a quien la presenta, sino únicamente en caso de que ésta fuere declarada maliciosa o temeraria:

*“Artículo 431.- Responsabilidad. - La o el denunciante no es parte procesal, pero responderá en los casos de denuncia declarada como maliciosa o temeraria”.*

### **Obligación de denunciar prevista en el CONA**

El Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia contempla la obligación de denuncia en dos sentidos:

- **Como un deber jurídico** general a toda persona: en su artículo 17, al referirse a los derechos, garantías y deberes de los niños, niñas y adolescentes, establece a toda persona, incluidas las autoridades judiciales o administrativas, el deber jurídico de denunciar ante la autoridad competente, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, la violación de un derecho de un niño/a o adolescente del cual tuviere conocimiento por cualquier medio.

- **Como una responsabilidad directa a ciertas personas**, que consiste en una “obligación directa de actuación” impuesta por la ley a ciertas personas en relación con la actividad que desempeñan. Al regular la Protección contra el maltrato, abuso y explotación sexual, tráfico y pérdida de niños, niñas y adolescentes, dispone que las personas que **por su profesión u oficio** tengan conocimiento de un hecho relacionado con las situaciones de protección referidas, deben **denunciar** a las autoridades judiciales o administrativas competentes. Esta denuncia debe realizarse **dentro de las veinticuatro horas siguientes** al conocimiento del hecho (artículo 72).

### ¿Cómo puedo presentar la denuncia?

Es importante tener presente que la obligación de denuncia es una responsabilidad que:

- No está sujeta a que otras personas quieran o no denunciar, inclusive la víctima, a quien el punto focal o punto de referencia local, deberá informarle de su obligación.
- No está sujeta a la autorización de una autoridad superior.
- No requiere el levantamiento de pruebas, pues ésta es una responsabilidad de la Fiscalía en el marco de la investigación.
- Es necesario identificar, en el caso de infracción penal, si es o no de acción pública. Al ser de acción pública no se requiere la participación de la víctima (artículos 409,410 y 415 del COIP).
- En casos de acción privada, se requiere la intervención de la víctima, por lo que será necesario, apoyarla y orientarla, para que decida de forma autónoma y sin presión, la presentación de la “querrela” (art. 647; 2 requisitos para presentar la querrela).
- Para la presentación de la denuncia no se requiere acudir con un abogado y tampoco se requiere presentar la cédula de identidad, puesto que los requisitos no lo exigen.

### ¿Qué pasa cuando estamos frente a un delito flagrante?

#### La Flagrancia según el COIP.

*Art. 527.- Flagrancia. - Se entiende que se encuentra en situación de flagrancia, la persona que comete el delito en presencia de una o más personas o cuando se la descubre inmediatamente después de su supuesta comisión, siempre que exista una persecución ininterrumpida desde el momento de la supuesta comisión hasta la aprehensión, asimismo cuando se encuentre con armas, instrumentos, el producto del ilícito, huellas o documentos relativos a la infracción recién cometida.*

*No se podrá alegar persecución ininterrumpida si han transcurrido más de veinticuatro horas entre la comisión de la infracción y la aprehensión.*

Si el punto focal o de referencia local llega a tener conocimiento de un caso que pudiere constituir infracción penal antes de las 24 horas siguientes al cometimiento de los hechos deberá:

1. Informar a la persona sobreviviente y/o denunciante la obligación de denunciar y la necesidad de actuar de manera inmediata.
2. Solicitar el consentimiento informado y la aceptación (anexo 13) y registrar la información en el formulario de denuncia (anexo 8).
3. Referir el caso a la Fiscalía, a la Unidad de Flagrancia más cercana al domicilio de la víctima<sup>55</sup>:
  - Si la persona que denuncia no es la víctima deberá acudir de manera inmediata y antes de que se cumplan las 24 horas de sucedidos los hechos a la Unidad de Flagrancia más cercana. De igual forma procederá si la víctima se niega a acudir a la Fiscalía
  - Si la persona denunciante y la víctima son la misma persona y ha dado su consentimiento, deberá informarle la necesidad de que acuda de manera inmediata a la Unidad de Flagrancia antes de las 24 horas de los hechos. En este caso, el Punto Focal deberá consultar a la víctima/sobreviviente si desea ir acompañada, y de ser así la acompañará durante todo el proceso de registro de la denuncia que se realice en la Fiscalía.
  - En caso de que la víctima/sobreviviente muestre signos visibles de violencia:
    - Si ha aceptado presentar la denuncia, acompañarla a la Unidad de Flagrancia más cercana, a fin de que reciba la atención especializada.
    - Si no hubiere aceptado presentar la denuncia, acompañarla al centro de salud más cercano a fin de que reciba atención inmediata; luego de lo cual debe acudir a la Fiscalía para presentar la denuncia en la Unidad de Flagrancia.
  - Una vez presentada la denuncia, el punto focal o de referencia local informará al Punto Focal Nacional PEAS de su organización o de la organización a la que pertenece la persona denunciada, y a la persona que lidera PEAS en el espacio de coordinación local a fin de articular acciones para el seguimiento a la denuncia presentada en la Fiscalía.

55. Para ubicar las unidades de flagrancia más cercanas, consulte en el siguiente enlace de la Fiscalía General del Estado: <https://www.fiscalia.gob.ec/directorio-fiscalias/>

## Delitos no flagrantes

Si el punto focal o de referencia local llega a tener conocimiento de que se ha cometido un posible delito pasadas las 24 horas deberá:

1. Informar a la persona sobreviviente y/o denunciante la obligación de denunciar.
2. Solicitar el consentimiento informado y la aceptación (anexo 13) y registrar la información en el formulario de denuncia (anexo 8).
3. Referir el caso a la Fiscalía, a las oficinas del Sistema de Atención Integral<sup>56</sup> que se encuentra en todas las dependencias de la Fiscalía<sup>57</sup> más cercana al domicilio de la víctima:
  - Si la persona que denuncia no es la víctima deberá referir la denuncia en un plazo no mayor a 48 horas desde la recepción de la denuncia. De igual forma procederá si la víctima se niega a presentar denuncia a la Fiscalía
  - Si la persona denunciante y la víctima son la misma persona y ha dado su consentimiento, deberá informarle la necesidad de que acuda al Sistema de Atención Integral de la Fiscalía más cercana y le informará que en este espacio la persona que le atienda realizará una entrevista y le canalizará a la/el Fiscal que tiene competencia para conocer su caso.

En este caso, el punto focal deberá consultar a la víctima/sobreviviente si desea ir acompañada, y de ser así la acompañará durante todo el proceso de registro de la denuncia que se realice en la Fiscalía.

Si se trata de un delito de violencia de género, sexual o intrafamiliar, el asesor le referirá hacia la Unidad de Atención en Peritaje Integral (UAPI). Allí se le realizarán todos los exámenes necesarios<sup>58</sup>.

4. Una vez presentada la denuncia, el punto focal o punto de referencia local informará al Punto Focal Nacional PEAS de su organización o de la organización a la que pertenece la persona denunciada, y a la persona que lidera PEAS en el espacio de coordinación local a fin de articular acciones para el seguimiento a la denuncia presentada en la Fiscalía.

---

56. En el SAI se denuncian los delitos penales. El proceso es rápido, luego de presentar la cédula de identidad, el usuario toma un turno para ser atendido por un asesor, quien le realiza una entrevista para conocer cómo sucedieron los hechos (FGE, 2021).

57. Para ubicar las Fiscalías más cercanas, consulte en el siguiente enlace de la Fiscalía General del Estado: <https://www.fiscalia.gob.ec/directorio-fiscalias/>

58. (FGE, 2021).

## Requisitos para presentar la denuncia

La denuncia puede presentarse verbalmente o por escrito (art. 427 COIP):

- La denuncia escrita debe ser firmada por la persona denunciante, si quien denuncia es el punto focal local o punto de referencia, debe registrar su firma.

Si quien denuncia es la víctima y no sabe firmar, en la Fiscalía le harán registrar su huella digital y la firma de un/a testigo, que podrá ser el punto focal local o punto de referencia, en caso de que hubiere acompañado a la víctima (art. 428).

- Si la denuncia es verbal, en Fiscalía se levantará un acta, al pie de la cual firmará la persona denunciante, y en caso de que no sepa firmar se procederá igual que en el caso anterior (art. 429).

El art. 430 del COIP establece cuales son los contenidos de la denuncia:

*Art. 430.- Contenido. - La denuncia deberá contener los nombres, apellidos, dirección domiciliaria o casillero judicial o electrónico de la o el denunciante y la relación clara y precisa de la infracción y de ser posible con expresión del lugar, día y hora en la que fue cometido.*

*Se dejará constancia del día y hora de presentación y si es posible, se consignarán los siguientes datos:*

- 1. Los nombres y apellidos de las o los autores, cómplices, si se los conoce, así como, los de las personas que presenciaron la infracción o que puedan tener conocimiento de ella.*
- 2. Los nombres y apellidos de las víctimas y la determinación de los daños causados.*
- 3. Todas las demás indicaciones y circunstancias que puedan conducir a la comprobación de la existencia de la infracción y a la identificación de los denunciados.*

*La falta de cualquiera de estos datos no obstará la iniciación de la investigación.*

En ciertos casos, es posible solicitar la reserva de identidad de la persona denunciante a fin de preservar su integridad física, psicológica, material y laboral, así como la de su familia (art. 430.1 COIP), entre estos casos el COIP prevé: acoso sexual, abuso sexual y demás delitos contra la integridad sexual y reproductiva, en especial cuando las víctimas sean niños, niñas y adolescentes.

## Protección frente a represalias

En caso de que la presentación de la denuncia pusiere en riesgo la integridad de la persona denunciante y/o de la víctima y sus familiares, al presentar la denuncia deberá solicitar, según la gravedad del riesgo, que se disponga cualquiera de las medidas de protección establecidas en el artículo 558 del COIP y de ser el caso, solicitar el ingreso al Sistema de Protección y Asistencia a Víctimas, Testigos y otros participantes en el Proceso Penal.

### 9.6.2 Medidas de protección

#### Junta Cantonal de Protección de Derechos

##### 1. En el caso de niñas, niños y adolescentes

- Las juntas cantonales de protección de derechos son instancias creadas por el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia para la protección de los derechos individuales y colectivos de niños, niñas y adolescentes (artículo 205).
- Son competentes para disponer medidas de protección administrativas, previstas en los artículos 79 y 217, en el marco del Procedimiento Administrativo de Protección de Derechos (artículo 235 y siguientes CONA).
- Al presentar la denuncia, es necesario asegurarse de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 207 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, teniendo especial cuidado en detallar la circunstancia del hecho o hechos denunciados y solicitar medidas de protección emergente.

##### 2. En el caso de mujeres de todas las edades

- La LOIPEVM asigna a las juntas cantonales de protección de derechos la obligación de disponer, sin más trámite que la recepción de la denuncia medidas de protección frente a situaciones de violencias contra las mujeres.
- Al presentar la denuncia se debe identificar con claridad si los hechos denunciados responden a situaciones de violencia específica contra la mujer.
- Solicitar complementariamente las medidas administrativas inmediatas de protección previstas en la LOIPEVM (artículo 51).

3. En aquellos cantones o parroquias en los cuales no existieren juntas cantonales de protección de derechos, la LOIPEVM prevé que las Comisarias Nacionales de Policía serán las competentes para otorgar las medidas administrativas inmediatas de protección previstas en dicha Ley (artículo 49).

La misma disposición legal, establece que las tenencias políticas, son también órgano competente para otorgar medidas administrativas inmediatas de protección.

En este sentido, se podrá denunciar situaciones de EAS a estas instancias para solicitar medidas administrativas inmediatas de protección.

Para un mayor detalle sobre el procedimiento de la denuncia, revisar anexo 15 – Ciclo de la denuncia



# ANEXOS

# ANEXO 1

## MODELO DE PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PEAS

(Ejemplo de referencia)

### Modelo de Plan de Implementación de la política PEAS

La elaboración del Plan de Implementación debe considerar los lineamientos definidos en la política, las brechas existentes en la organización (es decir la situación actual de la ONG respecto de la política), las medidas o acciones necesarias para asegurar que se cumple el lineamiento, la identificación de los recursos necesarios para poder ejecutar las medidas o acciones planteadas, una persona responsable, y la fecha máxima en la que debe cumplirse la acción.

Lineamiento de la política	Brecha	Medidas/acciones	Recursos necesarios (humanos, técnicos financieros)	Responsable	Fecha limite	Monitoreo y seguimiento
Ejemplo1 Implementar procesos reclutamiento, selección y gestión profesional de su personal conforme la política para PEAS de la ONG	No se cuenta con referencias a PEAS en los procesos de reclutamiento de personal	A1.1. Revisar la política de recursos humanos para incluir en todos los procesos la referencia a PEAS  A1.2. Los contratos y acuerdos de asociación, colaboración y proveedores incluyen una cláusula sobre PEAS	Asesoramiento especializado en PEAS	María Coordinadora de recursos humanos	30 días 27 de enero de 2022	
Ejemplo 2 Definir códigos de conducta obligatorios que deben ser conocidos y suscritos por el personal de la organización y por las organizaciones aliadas/asociadas y colaboradores	Al ser nueva la política el personal no se ha suscrito el Código de Conducta ni por el personal ni por asociados	A2.1. Difundir el Código de Conducta al personal actual de la ONG y recabar la firma del mismo para incorporarlo a los expedientes de recursos humanos	n/a	Gabriela Coordinadora área legal	15 días 11 de enero de 2022	
			Organizar la entrega del Código de conducta a todo el personal	María Coordinadora de recursos humanos	90 días 27 de marzo de 2022	

## ANEXO 2

### MODELO DE TDR PARA PUNTOS FOCALES NACIONALES PEAS

(Ejemplo de referencia)

#### Términos de Referencia de un Punto Focal PEAS<sup>59</sup>

##### Objetivo

Contar con una persona que forma parte del personal directivo de la ONG (nombre de la ONG) que coordine la elaboración, aplicación y evaluación de la política y los procedimientos relativos a la protección frente a la explotación y el abuso sexual (PEAS).

##### Responsabilidades

Las funciones y responsabilidades del Punto Focal Nacional PEAS de la ONG son:

##### Prevención

- Asegurarse de que la identidad del Punto Focal sea conocida por los miembros de su ONG, las comunidades donde actúan y por las otras organizaciones que hacen parte de Red Nacional de Puntos Focales para PEAS, así como en el (los) grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS<sup>60</sup>, en aquellas localidades en las cuales la ONG realiza acciones humanitarias y/o de desarrollo.
- Coordinar con el área responsable de recursos humanos y administrativa, asegurando que la investigación de infracciones a las políticas de explotación y abuso sexual que puedan haberse cometido anteriormente sea parte habitual del proceso de contratación.
- Garantizar que el personal de la ONG firme el Código de Conducta de la organización (o el instrumento que corresponda según la denominación adoptada por la ONG), el cual debe prohibir claramente actos de explotación y abuso sexual; y establecer la obligación del personal de denunciar tales actos.
- Trabajar con el personal de recursos humanos de su organización para incluir el contenido de PEAS en las inducciones del personal.
- Planificar y ejecutar de manera periódica, sesiones de capacitación y sensibilización sobre PEAS para todo el personal de su ONG.

59. Adaptado de varios modelos de TDR, entre otros de (ONU Mujeres, 2021), (UNICEF, 2020).

60. Según la denominación que hubiesen adquirido en el territorio

- Coordinar con el equipo de los proyectos en territorio para el desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a las personas usuarias y las comunidades sobre la explotación y el abuso sexual, el código de conducta de la ONG, las conductas prohibidas al personal, asociados y colaboradores, los mecanismos para plantear quejas o denuncia en relación con EAS.
- Hacer recomendaciones al equipo directivo (coordinador) de la ONG para mejorar las estrategias de prevención y respuesta a explotación y abuso sexual. Esto incluye la recopilación y el análisis de información sobre factores de riesgo reales/potenciales de vulnerabilidad a la explotación y abuso sexual y elaboración de medidas para enfrentarlos.

### Recepción y respuesta de quejas/denuncias sobre PEAS

- Asegurar la implementación de los procedimientos internos de su organización para la recepción y procesamiento de denuncias sobre la explotación y abuso sexual de conformidad con los estándares de su organización aprobados por el nivel directivo (para las ONG internacionales, podría ser la sede de la misma) en la política institucional para PEAS. Los procedimientos deben cubrir denuncias de incidentes que involucren al personal de su organización, de otra organización, o de aquellas situaciones donde la organización del presunto perpetrador es incierta o desconocida.
- Disponer de canales de denuncia accesibles, seguros y confidenciales, y que las víctimas/sobrevivientes tengan acceso los mismos.
- Recibir quejas, denuncias y preguntas sobre presuntos actos de explotación y abuso sexual cometidos por el personal de la organización, así como por el personal de otras organizaciones, incluso cuando la afiliación institucional de los presuntos autores es desconocida o incierta.
- Tomar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y la confidencialidad de la información de todas las personas que hacen denuncias o se acercan al Punto Focal buscando orientación.
- Una vez recibida una queja:
  - Realizar las investigaciones que correspondan, conforme los procedimientos internos establecidos por la ONG, y solicitar la asistencia de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS en caso de que la organización no cuente con las capacidades para realizarlas.
  - Inmediatamente y en consideración con los procedimientos de confidencialidad y consentimiento, referir a la persona denunciante y/o víctima a los mecanismos de respuesta a la Violencia Sexual y Basada en Género (VSBG) y de Protección de la Niñez y Adolescencia en Ecuador para que puedan recibir la asistencia médica, psicosocial, legal, material, Y otra, que según las necesidades identificadas se requieran.

- El Punto Focal Nacional debe remitir las quejas y la investigación realizada, al comité establecido para el análisis, y según corresponda coordinar con recursos humanos y el área legal la derivación del caso a las autoridades laborales y de justicia.
- Asegurarse que toda la información y materiales relacionados con las quejas se manejen con estricta confidencialidad y en línea con procedimientos aplicables de tramitación de denuncias.
- Custodiar la información recabada en el marco de la investigación administrativa y preservarla hasta ser entregada a las autoridades judiciales, cuando se presuma la existencia de delito.
- En caso de que la persona denunciada no fuere de la ONG, remitir el formulario de denuncia y toda la información que se hubiere entregado, a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS, con información sobre las medidas de protección/asistencia puestos en marcha.
- Mantener informada a la víctima/sobreviviente y/o denunciante sobre el proceso de investigación y los resultados, respetando las autorizaciones que hubiere dado para el efecto.
- Informar a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y al grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, del territorio en el cual se presentó la denuncia, sobre el proceso realizado y los resultados.

### **Dirección y Coordinación**

- Asistir a su organización para cumplir con sus responsabilidades en temas de protección contra la explotación y abuso sexual en línea con la política institucional para PEAS, los estándares de su organización y con el Boletín del Secretario General.
- Asegurar la incorporación de PEAS en la planificación institucional y supervisar el cumplimiento de las actividades planificadas.
- Trabajar con los equipos de administración y programas de su organización para la inclusión de la política institucional para PEAS y los estándares del Boletín del Secretario General en contratos y acuerdos celebrados por la organización (ST/SGB/2003/13 Sec. 6.1).
- En caso de que la ONG cuente con el personal suficiente, designar puntos focales locales para PEAS donde hay una presencia significativa de la organización y asegurarse que sean debidamente entrenados. Si no se cuenta con personal suficiente, asignar la responsabilidad a una persona del equipo de el/los proyectos en territorio como punto de referencia local para PEAS y entrenarlas.
- Garantizar que las responsabilidades en materia de PEAS para los puntos focales o puntos de referencia locales, según se hayan designado, sean incluidos en sus términos de referencia,

contratos y las evaluaciones de desempeño (anexo 3- Modelo de TDR para puntos focales / de referencia local para PEAS).

- Mantener datos sobre los incidentes reportados para informes generales y desarrollo de los esfuerzos en temas de protección a la explotación y el abuso sexual; y reportarlos a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.
- Articular las actividades de PEAS de la ONG con la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y, con el (los) grupos (subgrupos)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS a través de la persona asignada como punto focal local o de referencia. Promover el intercambio de información y conocimientos, el diseño de estrategias, el reajuste de los programas, y la preparación de cursos de capacitación (IASC, 2016), el perfeccionamiento de los canales de referencia hacia el sistema de protección y un sistema de monitoreo y evaluación de casos.

## Competencias y Experiencia

El Punto Focal necesita un fácil acceso a la alta gerencia de la organización para poder cumplir con las responsabilidades del rol y tomar decisiones de manera rápida y efectiva. Por lo tanto, el punto focal se designa en un nivel suficientemente alto dentro de la estructura de gestión de la entidad.

El Punto Focal tendrá las siguientes competencias y experiencia: integridad, objetividad y competencia profesional, sensibilidad demostrada a la diversidad cultural y los asuntos de género, experiencia demostrada de trabajar directamente con las comunidades locales, habilidades de comunicación comprobadas. Entre la experiencia deseable, contar con conocimientos en relación con PEAS.

Tras su designación el punto focal recibirá capacitación específica sobre protección contra la explotación y el abuso sexual de su ONG.

## Apoyo y recursos para el punto focal

Las personas punto focales podrán buscar apoyo de la Red Nacional de Puntos Focales de PEAS en Ecuador según sea necesario para el cumplimiento de los compromisos relacionados a la protección frente a la explotación y el abuso sexual.

Además, las personas puntos focales pueden acceder de las herramientas y guías existentes y disponibles en el repositorio global de herramientas de protección contra la explotación y el abuso sexual: <http://www.PEAStaskforce.org/>.

## ANEXO 3

### MODELO DE TDR DEL PUNTO FOCAL O DE REFERENCIA LOCAL PARA PEAS

(Ejemplo de referencia)

#### Términos de Referencia de un Punto Focal o Punto de Referencia Local para PEAS

##### Objetivo

Contar con una persona en \_\_\_\_\_ (*nombre del territorio*) \_\_\_\_\_ en el cual se implementa/ejecuta el programa/proyecto \_\_\_\_\_, que asegure la implementación de la política y los procedimientos relativos a la protección frente a la explotación y el abuso sexual (PEAS) de la organización.

##### Responsabilidades

- Asegurarse de que la identidad del Punto Focal / de Referencia Local sea conocida por los miembros de su ONG en el territorio, las comunidades, otras organizaciones e instituciones en el territorio, así como en el grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS (según la denominación que hubiesen adquirido en el territorio).
- Firmar el Código de Conducta de la organización (o el instrumento que corresponda según la denominación adoptada por la ONG), el cual debe prohibir claramente actos de explotación y abuso sexual.
- Participar en los procesos de capacitación y sensibilización sobre PEAS organizados por la ONG para la que trabaja y asegurarse de que el personal del programa/proyecto en el territorio participe.
- Desarrollar las actividades de prevención, capacitación y sensibilización establecidas para PEAS por el Punto Focal Nacional PEAS de la ONG, dirigidas a las personas usuarias y las comunidades, asegurándose de brindar información, sobre la explotación y el abuso sexual, el código de conducta de la ONG, las conductas prohibidas al personal, asociados y colaboradores, los mecanismos para plantear quejas o denuncia en relación con EAS.

- Participar en el grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS y promover el intercambio de información y conocimientos, el diseño de estrategias, el reajuste de los programas, y la ejecución de cursos de capacitación interinstitucionales (IASC, 2016), el perfeccionamiento de los canales de referencia hacia el sistema de protección y un sistema de monitoreo y evaluación de casos.
- Recibir quejas, denuncias o preguntas sobre presuntos actos de explotación o abuso sexual cometidos por el personal de la organización, así como de otras organizaciones, atender a la víctima/sobreviviente y/o denunciante, asegurándose de escucharla con respeto e informarle sobre el procedimiento. Recibir el consentimiento informado<sup>61</sup>, registrar la información en el formulario de Recepción y Remisión de Denuncia<sup>62</sup>, y remitirla de forma inmediata al Punto Focal Nacional PEAS de su ONG; guardando la debida seguridad y confidencialidad de la información que hubiere recibido.
- Mantener una constante y fluida comunicación con el Punto Focal Nacional PEAS de la ONG y con los puntos focales/de referencia PEAS locales de las demás organizaciones en el territorio.

## Competencias y Experiencia

El Punto Focal / de Referencia local para PEAS, mantendrá estrecha coordinación con el Punto Focal PEAS a fin de asegurar la implementación de la política PEAS de la ONG.

El Punto Focal/de Referencia local PEAS tendrá las siguientes competencias y experiencia: integridad, objetividad y competencia profesional, sensibilidad demostrada a la diversidad cultural y los asuntos de género, experiencia demostrada de trabajar directamente con las comunidades locales, habilidades de comunicación comprobadas, conocimientos en temas de derecho humanos.

Tras su designación el punto focal/de referencia recibirá capacitación específica sobre protección contra la explotación y el abuso sexual de su ONG y entrenamiento por parte del Punto Focal PEAS.

61. Ver anexo 12 Modelo de Registro de consentimiento informado PEAS

62. Ver anexo 8 Modelo de Formulario de Recepción y Remisión de Denuncia

## ANEXO 4

### MODELO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PEAS

(Ejemplo de referencia)

#### Código de Conducta para la Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual Para personal, asociados y colaboradores<sup>63</sup>

##### Antecedentes

La ONG           (nombre de la ONG)           cuenta con la Política Institucional para la Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual, la cual prevé la obligación institucional de darla a conocer a todo su personal, asociados y colaboradores al inicio de la relación contractual.

Como parte de la política institucional, todas las personas que establecen una relación contractual con la organización sean como personal de la misma en cualquier nivel, personal asociado (como consultores o prestadores de servicios), colaboradores u otras formas de relacionamiento, deben comprometerse con el presente Código de Conducta.

##### Declaración

Yo           (nombre completo de la persona que suscribe)           :

Declaro que conozco la Política Institucional de Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual, la cual me fue dada a conocer por la ONG, a través de           (taller de inducción, curso virtual, charla informativa)           realizada en           (lugar y fecha)           .

Declaro que conozco las obligaciones establecidas al           (personal, asociados, colaboradores)           de           (nombre de la ONG)           , en cuanto a la política que me ha sido dada a conocer.

Declaro que he leído y conozco la Política Institucional para la Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual, y, los contenidos del presente Código de Conducta.

##### Compromisos

1. Comprendo que la explotación y el abuso sexual son conductas prohibidas que violan los derechos humanos de las personas, y que estos comportamientos constituyen faltas graves de conducta, por tanto, son motivo de medidas disciplinarias que pueden incluir el despido y la denuncia a las autoridades judiciales. Me comprometo a no realizar actos de explotación ni de abuso sexual en contra de cualquier persona, en particular de las personas usuarias de los programas y servicios de la ONG           (nombre de la ONG)           .

63. Adaptado de Modelos de Código de Conducta de diferentes ONG del Ecuador y de (IASC, 2016).

2. Comprendo que las actividades sexuales llevadas a cabo con niños, niñas y adolescentes (personas menores de 18 años) están totalmente prohibidas. Entiendo que la creencia errónea en la edad de un niño, niña o adolescente no se puede alegar como defensa. Por tanto, me comprometo a respetar a niñas, niños y adolescentes y no llevar a cabo estas conductas.
3. Comprendo que intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras son conductas prohibidas en toda circunstancia, más aún en la prestación de asistencia que la ONG                     (nombre de la ONG)                     proporciona a las personas. Por lo tanto, me comprometo a no incurrir en estas conductas.
4. Comprendo que cualquier actividad o relación sexual con las personas usuarias están prohibidas. Entiendo que establecer este tipo de relaciones se basan en un uso incorrecto de mi posición y dinámicas de poder inherentemente desiguales, y que este tipo de relaciones pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo que realiza la ONG                     (nombre de la ONG)                    . Por lo tanto, me comprometo a declarar cualquier relación previamente existente con las personas usuarias de los programas o servicios que presta la ONG a mi superior inmediato o a recursos humanos. Así mismo me comprometo a no establecer ningún tipo de relación sexual con las y los usuarios.
5. Conozco mi obligación de reportar, conforme los canales establecidos en la Política Institucional de Protección frente a la Explotación y Abuso Sexual, cualquier preocupación o sospecha respecto de la comisión de conductas de explotación y abuso sexual realizados por otro miembro del personal de la ONG                     (nombre de la ONG)                    , o de otra ONG o institución. Entiendo que, para el respeto, la dignidad y la seguridad de todos los involucrados, es esencial que mantenga la confidencialidad sobre cualquier inquietud o información que conozca y solo la comparta con la persona designada para tal efecto en la organización. Soy consciente de que el incumplimiento de esta política puede poner a otros/as en riesgo y, por lo tanto, resultará en procedimientos disciplinarios. Me comprometo a cumplir esta obligación, respetando el principio de confidencialidad.
6. Comprendo la importancia de promover la prevención de la explotación y el abuso sexual, a fin de crear y mantener espacios seguros y respetuosos de los derechos humanos, por lo que me comprometo a cumplir, difundir y promover la Política Institucional para la Protección frente a la Explotación y el abuso sexual.
7. Comprendo la importancia de actualizarme de forma permanente respecto de la explotación y abuso sexual, por lo que me comprometo a participar en todos los procesos de capacitación a los que la ONG                     (nombre de la ONG)                    , me convoque.

Con pleno conocimiento de que este Código de Conducta forma parte del contrato de trabajo, suscribo el presente Código en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
No. de documento de identidad

## ANEXO 5

### LISTA DE VERIFICACIÓN DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN Y GESTIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE INCLUYE LA PEAS<sup>64</sup>

(Ejemplo de referencia)

#### Lista de verificación de procesos de reclutamiento, contratación y gestión profesional

##### Con relación al anuncio y la aplicación al empleo

1. Incluir en los anuncios de empleo información notificando a las personas aspirantes que se realizarán comprobaciones de antecedentes y referencias, y que la ética forma parte de las evaluaciones anuales de la actuación profesional.
2. Insertar en el formulario de aplicación una declaración de las personas postulante respecto de: **I)** si han tenido problemas/quejas por conducta sexual indebida, o de otro tipo, **II)** si fueron despedidos del empleo anterior, **III)** si tienen antecedentes penales y cuestiones registradas ante las autoridades gubernamentales en relación con delitos sexuales; y, **IV)** que den su consentimiento para que sus anteriores empleadores revelen cualquier información de ese tipo durante la verificación de las referencias.
3. Requerir en el formulario de aplicación al menos tres referencias de empleos anteriores.
4. Asegurar que tanto la convocatoria como el formulario de aplicación al empleo incluya compromisos con PEAS en caso de resultar seleccionado, por ejemplo:
  - Participar en el proceso de inducción y capacitaciones obligatorias en relación con PEAS.
  - Suscribir la política y Código de Conducta para PEAS de la ONG y su compromiso de cumplirla.
  - Compromiso de reportar incidentes de PEAS en caso de conocerlos.
5. Informar que la ONG cuenta medidas disciplinarias en caso de acusaciones demostradas de explotación y abusos sexuales (por ejemplo, la rescisión del contrato).

64. Tomado y adaptado de (UNICEF, 2020) y (Davey & Heaven, 2017)

## Con relación al proceso de selección

6. Garantizar el equilibrio de género en los equipos de selección durante los procesos de revisión, entrevistas y decisión de contratación.
7. Realizar verificaciones de antecedentes, por ejemplo, a través de:
  - Llamada a las referencias incluidas en el formulario que incluyan preguntas relacionadas con eventuales conductas indebidas con relación a PEAS u otras como por ejemplo VBG, conductas indebidas con niñas, niños y adolescentes, acoso laboral.
  - Verificación en la página web del Ministerio Gobierno<sup>65</sup> los antecedentes penales de la persona postulante<sup>66</sup>.
  - Verificación en las páginas web de la Fiscalía General del Estado, sobre la existencia de denuncias en contra de la persona postulante<sup>67</sup>; y, del Consejo de la Judicatura la existencia de procesos judiciales<sup>68</sup>.
8. Realizar entrevista a la persona postulante que incluya:
  - Información sobre las brechas, contradicciones o novedades que se hubieren identificado en el historial de empleo.
  - Preguntas relaciones con dilemas éticos y/o PEAS, por ejemplo: “Hábleme de una ocasión en la que se haya enfrentado a un desafío ético” “¿Si usted tiene conocimiento que un/a colega del trabajo mantiene una relación afectiva con una de las personas usuarias del proyecto, cómo procedería?”

---

65. <http://certificados.ministeriodegobierno.gob.ec/gestorcertificados/antecedentes/> En esta página únicamente se exige el ingreso del número de cédula de identidad o pasaporte de la persona respecto de la cual se quiere conocer los antecedentes penales.

66. Tome en cuenta que, conforme el Decreto Ejecutivo 1166-2012, está prohibido, tanto para el sector público como para el privado, exigir como requisito la presentación de certificado de antecedentes penales a cualquier persona que aspire a un empleo. Este Decreto faculta a las/los empleadores el poder acceder a esta información sin ningún costo (DE 1166, 2012).

67. <https://www.fiscalia.gob.ec/consulta-de-noticias-del-delito/>, para la consulta únicamente se requiere el número de cédula de identidad o pasaporte.

68. <http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf> con el ingreso de la cédula de identidad o pasaporte y/o los apellidos y nombres en la sección “Demandado/Procesado” se accede a todas las causas que pudieren existir, abiertas o cerradas, en contra de la persona postulante y un resumen del proceso.

## Con relación al proceso de contratación e incorporación

9. La persona seleccionada lee y firma el Código de conducta antes de que se concrete la suscripción del contrato, a fin de anticipar su compromiso en relación con PEAS.
10. En el contrato se ha incluido una cláusula sobre PEAS y respecto de que la evaluación de desempeño incluirá el trabajo en relación con principios y valores relacionados con el respeto de los derechos humanos y la protección contra la explotación y el acoso sexual.
11. La persona participa en el proceso de inducción que incluye información sobre PEAS.

## Con relación a la evaluación de desempeño

12. Incluir en la evaluación de desempeño la participación en los cursos de actualización obligatoria con relación a PEAS, impartida por la organización y valorar la autoformación que hubiere realizado el personal.
13. Incluir en las evaluaciones de la actuación profesional del personal directivo su eficacia en la creación y mantenimiento de un entorno que prevenga y responda a la explotación y los abusos sexuales.
14. Suspender las oportunidades de ascenso profesional de las personas investigadas; y la aplicación de medidas disciplinarias en caso de EAS, que puede incluir el despido o terminación contractual<sup>69</sup>.

## Documentación e información

15. Mantener una base de datos interna que documente cualquier medida disciplinaria aplicada a funcionarios, incluidos los despidos, para evitar que sean contratados de nuevo en el futuro.
16. Proporcionar, a otros posibles empleadores, durante las verificaciones de antecedentes y en la medida en que sea legalmente posible, la información pertinente de los funcionarios que de manera demostrada hayan cometido actos de explotación y abuso sexual.

69. Ver anexo 7. Orientaciones para definir un procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS

## ANEXO 6

### ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS VINCULADOS A PEAS<sup>70</sup>

Áreas	Preguntas guía para la evaluación de riesgos	Posible(s) estrategia
<b>Perfil de las personas usuarias</b>	<p>¿Cuál es el perfil demográfico de la población de las zonas seleccionadas (por ejemplo, sexo, edad, nivel de educación, nivel de ingresos, tamaño del hogar, porcentaje de hogares encabezados por mujeres, niños y niñas, edad a la que se contrae matrimonio, religión, raza/origen étnico, situación migratoria, etc.)?</p> <p>¿Cuáles son algunas de las características de la población que pueden aumentar la susceptibilidad de sus individuos a la explotación y los abusos sexuales?</p> <p>¿Qué grupos son particularmente vulnerables?</p>	<p>Adaptar las actividades de sensibilización sobre la PEAS para satisfacer necesidades concretas de las personas usuarias.</p> <p>Llevar a cabo campañas con mensajes dirigidos a grupos que son altamente susceptibles a la explotación y los abusos sexuales</p>
<b>Perfil del personal</b>	<p>¿Existe un equilibrio de género adecuado en el personal que participa en el programa/proyecto, en particular en el personal que trabaja directamente con las personas usuarias y las comunidades locales; o, que se encarga de la contratación?</p> <p>¿Se ha investigado y capacitado suficientemente al personal en relación con la PEAS?</p>	<p>Reajustar el equilibrio de género del personal que participa en la programación.</p> <p>Contratar personal femenino adicional que participe en el programa/proyecto, si es necesario.</p> <p>Impartir cursos (de actualización) sobre la PEAS (por ejemplo, anualmente), centrados en los posibles riesgos asociados con el programa específico.</p> <p>Revisar los archivos de recursos humanos y llevar a cabo una investigación adicional para detectar eventuales faltas de conducta anteriores, según sea necesario.</p>

70. Tomado de (UNICEF, 2020).

<p><b>Enfoques programáticos</b></p>	<p>¿El programa/proyecto crea o agrava los desequilibrios existentes entre el personal y los miembros de la comunidad?</p> <p>¿El programa/proyecto implica una interacción directa entre el personal y las personas usuarias?</p> <p>¿Cómo está constituido el personal que suministra bienes y servicios (es decir, es privado/público, trabaja en equipo/individualmente, está compuesto por hombres y mujeres)?</p> <p>¿El personal se identifica de manera visible (por ejemplo, mediante gorras, chalecos, camisetas) al realizar las actividades del programa?</p> <p>¿Se permite que visitantes externos asistan a las actividades del programa/proyecto sin estar acompañados? ¿Quién está a cargo de tomar estas decisiones?</p>	<p>Organizar visitas periódicas de alguien que desempeñe una función de gestión o monitoreo de programas, con fines de seguimiento.</p> <p>Cambiar el lugar o los lugares de distribución, para hacerlos más públicos.</p> <p>Asegurar que el personal se identifique de manera visible (por ejemplo, mediante gorras, chalecos, camisetas) al realizar las actividades del programa y proporcionar esos medios de identificación cuando sea necesario.</p> <p>Restringir el acceso de los visitantes externos a las actividades del programa/proyecto, en la medida de lo posible.</p> <p>Asegurarse de que los participantes en el programa/proyecto sean informados periódicamente de sus derechos, del comportamiento que se espera del personal y de la forma de comunicar sus inquietudes.</p>
<p><b>Contexto del programa/proyecto</b></p>	<p>¿Dónde tienen lugar las actividades del programa / proyecto (campamento, asentamiento informal, comunidad de acogida, entorno rural/urbano, etc.)?</p> <p>¿Cuáles son los riesgos específicos derivados de esta ubicación (por ejemplo, falta de disponibilidad de mecanismos de denuncia o falta de proveedores de servicios, inseguridad)?</p> <p>¿Cuál es la actitud de las personas usuarias frente a los problemas de violencia de género? ¿Hasta qué punto se sentirían cómodos comunicando problemas de explotación y abusos sexuales?</p> <p>¿Existe en este lugar un mecanismo interinstitucional para que la comunidad presente quejas o denuncias?</p>	<p>Crear un entorno más seguro en el emplazamiento del programa (por ejemplo, instalar luces, contratar guardias nocturnos).</p> <p>Colaborar con las comunidades para adaptar los mecanismos de denuncia a sus necesidades.</p> <p>Asegurarse de que las personas usuarias conozcan los mecanismos interinstitucionales para presentar denuncias en el (los) emplazamiento(s) del programa / proyecto, y que puedan acceder a ellos</p>

## ANEXO 7

### ORIENTACIONES PARA DEFINIR UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RECIBIR Y PROCESAR QUEJAS/DENUNCIAS SOBRE EAS

#### Procedimiento interno para recibir y procesar quejas/denuncias sobre EAS

##### (orientaciones)

#### Consideraciones previas

1. La ONG cuenta con una política sobre PEAS, en la cual se ha definido la o las personas responsables de la implementación de esta política y de la recepción e investigación de quejas o denuncias (Punto Focal Nacional PEAS).
2. La ONG ha definido en su política una instancia responsable del análisis de las denuncias y de la adopción de una resolución (**comité de análisis**). Para la definición de esta instancia, es recomendable que esté integrada por la/el director de la ONG, el Punto Focal Nacional de PEAS<sup>71</sup>, y la persona responsable del área de recursos humanos (en caso de que la ONG no cuente con área de recursos humanos, la persona que coordina el área que tiene a su cargo recursos humanos).
3. La organización ha definido y establecido el o los mecanismos de denuncia accesibles, para que tanto el personal como las personas usuarias puedan reportar situación de explotación y/o abuso sexual (los mecanismos de denuncia del SOP han sido descritos en el Capítulo 8).

Al ser parte del (los) grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, es recomendable que la ONG articule con los canales de denuncia establecidos en el mecanismo de denuncias basadas en la comunidad. Para ello debe evaluar en qué medida los canales interinstitucionales pueden articularse con el procedimiento interno y permiten el acceso a las denuncias relacionadas con el personal de la ONG.

4. Al diseñar y establecer los mecanismos de denuncia, asegurarse que cumplan con los principios de seguridad, confidencialidad, transparencia y accesibilidad (detallados en el capítulo de enfoques y principios del SOP).
5. El procedimiento en sus objetivos debe establecer de forma expresa que:
  - Se investigará toda queja o denuncia de incidentes que involucren al personal de la ONG, sus asociados o colaboradores, inclusive si son anónimas.

71. En el Capítulo, apartado 6.3 sobre Principales responsabilidades de la ONG, se recomienda a quién puede asignar esta responsabilidad en el equipo directivo de la ONG.

- En caso de recibir quejas o denuncias de personal de otras ONG, o en las que la ONG del presunto perpetrador es incierta o desconocida, será canalizada a través de la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para la investigación.
- Respecto de toda queja o denuncia se guardará confidencialidad.
- En caso de que la ONG no disponga del personal con experiencia y conocimientos para llevar adelante la investigación, coordinará con la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para solicitar asistencia.
- Reportar, tanto a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS como al (los) grupo (subgrupo)/ mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, de los territorios en los que trabaja la ONG sobre la investigación que se está realizando así como los resultados de la misma.
- Sin perjuicio de la investigación interna a fin de establecer las acciones disciplinarias que correspondan, la ONG derivará a las autoridades judiciales cualquier caso en el que se presuma que los hechos denunciados podrían constituir infracción de carácter penal.

**6.** La política para PEAS, el procedimiento para la recepción y procesamiento de quejas y denuncias y el Código de Conducta, deben ser parte de los reglamentos internos de la ONG, los cuales tienen que estar aprobados por el Ministerio del Trabajo, a fin de asegurar la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

## La recepción de las quejas/denuncias

- 1.** La persona que recepta la queja/denuncia, ya sea de forma personal o a través de cualquiera de los canales establecidos por la ONG, deberá remitir de manera inmediata y por escrito a la persona designada como Punto Focal Nacional PEAS.
- 2.** La remisión inmediata significa que, quien recepta la queja o denuncia no hace ninguna valoración de esta, sino que la remitirá en no más de 24 horas al Punto Focal Nacional para el inicio de la investigación.
- 3.** Únicamente, en el caso de que la denuncia sea recibida de forma personal por alguna persona que trabaja en la ONG, ésta deberá brindar información a la persona denunciante y/o sobreviviente, sobre el procedimiento, considerando los parámetros establecidos en el SOP para la recepción de quejas/denuncias a través de “Atención directa por parte del personal”.
- 4.** Solo si la persona denunciante ha dado su consentimiento informado<sup>72</sup> se registrarán los datos personales a fin de que la persona responsable de la investigación pueda tomar contacto con la/el denunciante.

72. Ver modelo de consentimiento informado en el Anexo 13.

## El procesamiento de las quejas/denuncias y la respuesta

1. El Punto Focal Nacional PEAS de la ONG, que es la persona encargada de la recepción e investigación, analizará la denuncia a fin de determinar si los hechos descritos constituyen mala conducta y dar paso al proceso de investigación. Este análisis debe realizarlo en no más de 24 horas, dentro de las cuales:

- a. Deberá dar aviso de la existencia de la denuncia a la/el director de la ONG a fin de que instale el comité de análisis que dará seguimiento al caso.
- b. Tomará contacto con la víctima/sobreviviente y/o denunciante, que dio la autorización (consentimiento informado), y le dará información sobre el procedimiento abierto. En caso de ser necesario, de manera respetuosa y siempre con su consentimiento, ampliará la información contenida en la denuncia.

Evaluará las necesidades de la víctima, tanto de protección, asistencia, atención, medios de vida y otras necesidades que aseguren la protección de sus derechos, a fin de asegurar el acceso a los servicios de protección y asistencia necesarios, a través de las organizaciones e instituciones del sistema de protección local y las redes de atención a víctimas de violencia sexual.

De igual forma debe evaluar posibles riesgos<sup>73</sup> a los que pudiera verse expuesta la víctima y/o denunciante por haber presentado la denunciada (retaliaciones), y definirá medidas de protección para las víctimas. Según la gravedad del riesgo, deben recurrir a los organismos del sistema de protección y/o a la administración de justicia.

- c. Notificará a la persona denunciada a fin de garantizar el debido proceso y su derecho a la defensa.
- d. En un plazo no mayor de 48 horas, procederá a recopilar información con la persona denunciada y otros actores que considere oportuno.
- e. Con base en la información recopilada, elaborará un informe que será presentado al comité de análisis, a fin de que se adopten las resoluciones correspondientes.

2. El comité de análisis evaluará el informe y determinará si los hechos denunciados están enmarcados en las conductas prohibidas conforme la política para PEAS de la organización y el código de conducta, y adoptará las acciones correspondientes:

- a. **En caso de que la denuncia resulte fundada:** la aplicación de una medida disciplinaria que deberá ser proporcional a la gravedad de la infracción, estas medidas pueden ir desde una llamada de atención hasta el término de la relación contractual.

73. Ver anexo 9 Plantilla para la evaluación de riesgos durante la investigación de EAS.

- b.** En caso de que no se confirme la violación a la Política de PEAS, la formulación de un plan emergente que involucre: refuerzo de conocimientos en relación con PEAS para el personal de la ONG; acompañamiento a la persona denunciante para prevenir riesgos futuros; y socialización en la comunidad sobre PEAS.

La decisión del comité de análisis debe comunicarse a la persona sobreviviente y/o denunciante, lo cual estará a cargo del Punto Focal Nacional PEAS, así como a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS y al grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, del territorio en el cual se presentó la denuncia.

- 3.** En caso de que los hechos denunciados pudieren constituir una infracción de carácter penal, sin perjuicio de la investigación administrativa, debe ponerse en conocimiento de la fiscalía. En este punto será necesario:
  - a.** Si la víctima/sobreviviente, debidamente informada decide interponer la denuncia, la ONG debe brindarle acompañamiento y asistencia legal, e instancias de apoyo del sistema de protección para el acompañamiento respectivo.
  - b.** Si la víctima/sobreviviente, decide no denunciar a las autoridades judiciales, la ONG tiene la obligación legal de presentar la denuncia, lo cual debe ser comunicado a la persona sobreviviente. La ONG deberá, brindar acompañamiento durante el proceso a la víctima/sobreviviente y/o denunciante, e instancias de apoyo del sistema de protección para el acompañamiento respectivo.

En cualquier caso, la ONG debe prever el seguimiento a la denuncia a fin de proteger a la persona sobreviviente durante el proceso judicial.

- 4.** El procedimiento debe establecer el mecanismo de registro de las denuncias/quejas y sus resoluciones. Este mecanismo debe ser seguro y confidencial. Deberá establecerse un número limitado de personas que acceden a la información.

En caso de que se resuelva la sanción de la persona denunciada, debe registrarse en su expediente de recursos humanos la sanción a fin de poder informar al respecto, de manera transparente, en caso de que se solicite referencias a la ONG.

En el expediente de recursos humanos, en ningún caso, constará información sobre la identidad de la víctima/sobreviviente y/o denunciante, así como tampoco se incluirá ninguno de los documentos generados en el proceso de investigación.

## ANEXO 8

### MODELO DE FORMULARIO DE RECEPCIÓN Y REMISIÓN DE DENUNCIA<sup>74</sup>

(Ejemplo de referencia)

#### Formulario de Recepción y Remisión de Denuncia

##### Instrucciones generales para la persona que recibe la denuncia

La información contenida en este formulario es **CONFIDENCIAL**. Todos los formularios deben estar protegidos por contraseña.

Informe a la persona que toda la información proporcionada en la denuncia será confidencial.

La información recogida en el formulario debe ser objetiva y precisa; y, centrarse en los hechos y los datos pertinentes que serán de ayuda cuando resulte oportuno tomar medidas.

Si un niño, niña o adolescente informa malos tratos o abusos, asegúrese de formular las preguntas necesarias para hacerse una idea clara de lo que está diciendo y velar por su seguridad y bienestar.

En ningún caso profundice más en el tema. Solo se requieren detalles mínimos para una referencia a organismos de investigación, miembros del programa de PEAS o administradores, según el procedimiento.

Deje constancia clara de la declaración del denunciante utilizando sus propias palabras. Tómese el tiempo de comprobar con el denunciante que ha comprendido todas sus palabras antes de plasmarlas por escrito.

Permita que la persona denunciante lea lo que ha escrito. Si es analfabeta o tiene limitaciones para hacerlo, lea el texto en voz alta para asegurarse de que lo escrito se corresponde con lo que la persona denunciante quería decir. Pregúntele si está satisfecha con el texto. Si no lo está, corrija el texto junto con la/el denunciante. En ningún caso le pida que firme.

74. Tomado de (ONU Mujeres, 2021) y (UNICEF, 2020)

1. Datos de la persona denunciante y/o sobreviviente (en caso de que no sean las mismas)	
<p>Nombre de la persona denunciante</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Dirección completa (ciudad, cantón, calles)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Teléfono .....</p>	<p>Nacionalidad .....</p> <p>Número de cédula o pasaporte</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Correo electrónico</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Género .....</p> <p>Edad .....</p>
<p>Cómo prefiere ser contactada la persona denunciante</p> <p>.....</p>	
<p>Nombre de la persona sobreviviente</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Dirección completa (ciudad, cantón, calles)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Teléfono .....</p>	<p>Nacionalidad .....</p> <p>Número de cédula o pasaporte</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Correo electrónico</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Género .....</p> <p>Edad .....</p>
<p>Nombre del padre/madre o responsables legales (de ser necesario)</p> <p>.....</p>	
<p>¿La persona sobreviviente ha dado su consentimiento para completar este formulario y referirlo?</p>	<p>SI                      NO                      No lo sabe</p> <p><input type="checkbox"/>                      <input type="checkbox"/>                      <input type="checkbox"/></p>

2. Datos del Incidente	
Fecha del incidente (día, mes, año) .....	Hora del incidente .....
Ubicación del incidente .....	
Breve descripción del incidente en las palabras de la persona sobreviviente/denunciante ..... ..... ..... .....	
Nombre de la persona acusada .....	Puesto/posición de la persona acusada .....
Organización en la cual trabaja la persona acusada	
Dirección del local de trabajo de la persona acusada .....	
La persona denunciante entrega evidencia del incidente	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
La persona denunciante refiere testigos del incidente	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Registre cualquier otra información que brinde la persona denunciante, relacionada con los hechos, y que sea relevante para el equipo responsable de la investigación ..... .....	

### 3. Asistencia a la persona sobreviviente

¿La persona sobreviviente recibió asistencia del equipo de protección de la organización que recibe la denuncia?

SI

NO

No lo sabe

La persona sobreviviente fue informada de la obligación de asistencia, y solicita los siguientes servicios:

- Atención Médica
- Servicios de salud mental y Apoyo psicosocial
- Servicios de protección y seguridad
- Asistencia legal y acceso a la justicia
- Acogida (alojamiento)
- Asistencia material básica
- Otro

¿Qué medidas de seguridad inmediatas se ha adoptado a favor de la persona sobreviviente?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Organización que recibe la queja	
Nombre de la organización en la que se recepta la denuncia ..... .....	Ciudad y dirección ..... .....
Nombre de la persona que recibe la denuncia ..... ..... Puesto/posición..... Correo electrónico..... ..... Firma .....	Nombre del Punto Focal Nacional de PEAS de La organización ..... ..... Teléfono..... Fecha.....
5. Referencia a la organización del presunto autor	
Nombre de la organización a la que se remite la denuncia ..... Ciudad.....	Nombre del Punto Focal Nacional de PEAS de La organización que recibe la queja remitida ..... Teléfono.....
Correo electrónico.....	
Nombre y puesto de la persona para la cual se hace la referencia de la queja (en caso de que no sea el Punto Focal Nacional de PEAS) .....	
Fecha de remisión.....	

Acuse de recibo	
Nombre .....	
Organización .....	Puesto / Posición .....
Firma .....	Fecha en que se recibe .....

## ANEXO 9

### PLANTILLA PARA REGISTRO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

(Ejemplo de referencia)

#### Plantilla para el registro de evaluación de riesgos durante la investigación<sup>75</sup>

Esta plantilla será aplicada por la persona responsable de realizar la investigación. La identificación de riesgos se realiza a partir de la información que brinde la persona denunciante y/o víctima sobreviviente, así como testigos u otras personas que decidan colaborar en el proceso.

La información debe manejarse en el marco de los principios de confidencialidad y seguridad. Únicamente puede compartirse con las instancias encargadas de la gestión de casos y con las autoridades. En todo caso deberá obtenerse el consentimiento de la persona en riesgo.

Evaluación de riesgos				Gestión				
Núm.	¿Quién está en peligro?	Riesgo(s) detectado	Probabilidad (alta, media, baja)	Medidas inmediatas adoptadas para gestionar el riesgo	¿Quién adoptó la medida?	Medidas de mitigación adicionales	Responsable	Fecha límite
Ejemplo	Sobreviviente	La persona denunciada presiona a la sobreviviente para que retire la denuncia	Media	Comunicación verbal al presunto autor para que se abstenga de todo contacto con la persona sobreviviente (3 de febrero de 2019)	Punto Focal PEAS	Advertencia escrita a la persona denunciada sobre las consecuencias de continuar los contactos	Director/a recursos humanos	2 días 5 de febrero

75. Tomada y adaptada de (UNICEF, 2020)



## ANEXO 11

### ORIENTACIÓN PARA REUNIONES DE CONSULTA CON LA COMUNIDAD<sup>76</sup>

Para facilitar el envío de comentarios y denuncias de EAS, por parte de las comunidades a las organizaciones; y, para garantizar una respuesta adecuada, es necesario establecer diferentes canales para informar a las comunidades, en consonancia con las necesidades de potenciales personas usuarias de este mecanismo.

Las orientaciones que se presentan a continuación posibilitarán el acercamiento a las comunidades para realizar consultas y comprender las necesidades, riesgos y capacidades de la población; también permitirán realizar acciones de sensibilización para protección de explotación y abuso sexual.

Las herramientas pueden ayudar al personal a comprender mejor las perspectivas de las poblaciones de interés en temas de protección de EAS, identificar mejores formas de discutir temas delicados de manera segura, las maneras de plantear y resolver problemas dentro de sus comunidades, y cómo desearían informar y comunicarse con las organizaciones sobre tales problemas, con lo cual se podrán crear mecanismos adecuados y eficaces para atender quejas o denuncias de EAS.

Esta herramienta está diseñada para que sea aplicada por puntos focales de PEAS, u otro personal que tenga experiencia y conocimientos específicos en protección de personas en situación de vulnerabilidad como parte de su rol.

#### OBJETIVOS

Los objetivos de realizar reuniones de consultas con las poblaciones interesadas son:

- Crear conciencia sobre los derechos de las poblaciones interesadas para presentar una queja/denuncia a la agencia de realiza acciones de asistencia y recibir una respuesta.
- Identificar los sistemas de quejas comunitarios existentes.
- Explorar los sistemas de quejas más relevantes para los diferentes miembros de una comunidad o grupo poblacional.
- Identificar los procedimientos apropiados para presentar quejas y recibir comentarios de poblaciones preocupadas.
- Identificar barreras y riesgos para informar dentro de un grupo de población en cuestión y para prestar servicios adecuados.

<sup>76</sup>. Tomado de (ONU Mujeres, 2021)

- Informar sobre el diseño, la configuración y la gestión de los mecanismos de denuncia basada en la comunidad.

## METODOLOGÍA

Se deben considerar algunos lineamientos para la aplicación de la metodología, con diferentes grupos de población interesados:

- Conocer los antecedentes de las personas participantes y considerar la mejor forma de agrupar personas para discutir este tema específico.
- Al agrupar a las personas de acuerdo con sus especificidades (edad, género, religión, nacionalidad, etc.) se podrá considerar sus necesidades específicas y los riesgos potenciales de determinada población.
- Utilizar terminología y lenguaje apropiados, según los aspectos culturales, sociológicos y el contexto.

## CONFORMACIÓN DE GRUPOS

En una comunidad se puede trabajar con grupos integrados según el contexto específico, de diez participantes como máximo.

Se recomienda que se agrupen según género (hombres, mujeres, personas GLBTI), rango de edad (niños, jóvenes, adultos, adultos mayores), etnia, personas con discapacidad, entre otros.

Lo importante es que se evalúen las características y condiciones de agrupación y cómo pueden obtenerse mejores resultados para el tema a abordar en la reunión; por ejemplo, abordar la prevención de explotación y abuso sexual será diferente si son niñas o niños, jóvenes o adultos; si son hombres, mujeres o de la diversidad sexual y de género.

También se debe considerar realizar reuniones individuales con informantes clave o ciertas personas como líderes de la comunidad, cuidadores, padres y/o madres, asociaciones, alguien que desempeña un papel fundamental dentro de la comunidad, punto focal de protección, etc., que puedan aportar con información específica de acuerdo con sus funciones o responsabilidades en la comunidad.

## FACILITACIÓN

Las reuniones de consultas son mejor facilitadas por personal que tenga experiencia trabajando directamente con poblaciones de interés y que están familiarizados con el grupo consultado. Debido a la sensibilidad potencial de las discusiones, es importante que los o las facilitadoras tengan experiencia y conocimiento del tipo de problemas que es probable que surjan y de cómo

estos pueden abordarse adecuadamente en el contexto específico; por ejemplo, protección, género, EAS, VSG, niñez, mecanismos de denuncia.

Asegure la confidencialidad de la discusión desde el principio, pero explique la obligación de informar en el caso de que se evidencien casos de EAS. Discutir y hacer preguntas sobre el tema de explotación y abuso sexual, los riesgos y vulnerabilidades personales que enfrentan, deben abordarse con sensibilidad.

Estos problemas pueden generar experiencias emocionales para las personas. Los y las facilitadoras deben estar preparadas y contar con habilidades e información necesarias para manejar adecuadamente las conversaciones y dar el apoyo necesario a los participantes en caso de que esto ocurra.

La función de la facilitación es guiar la discusión y solicitar comentarios de los participantes basados en preguntas generadoras que se enlistan más adelante. Se deberán establecer acuerdos para llevar a cabo las consultas. Se indicará que es necesario la escucha activa y el respeto a todas las respuestas. Los comentarios serán apropiados a las preguntas que puedan surgir durante discusiones.

En reuniones que involucran a mujeres, en consideración con el contexto cultural específico, se pueden requerir facilitadoras femeninas. Por lo tanto, se recomienda garantizar disponibilidad de mujeres para apoyar la consulta.

## CONSIDERACIONES IMPORTANTES PARA LA PLANIFICACIÓN Y FACILITACIÓN DE CONSULTAS

- Asegurar un equilibrio de género entre los y las facilitadoras para cada consulta.
- Preparar la introducción y la sesión informativa sobre los mecanismos de queja/denuncia basados en la comunidad, según el contexto y el grupo demográfico asistente.
- Proporcionar privacidad, seguridad y confidencialidad para la discusión, donde las personas se sientan a gusto y sin interrupciones.
- Comprender y respetar sensibilidades específicas y dinámicas culturales sobre la EAS.
- Establezca expectativas claras sobre para qué se utilizará la información recopilada de la consulta.
- Asegurar que los y las facilitadoras estén bien preparadas con información actualizada y asesoramiento apropiado para consultas y experiencias de EAS, VSBG, protección infantil u otros riesgos. Establecer vías de derivación claras y seguras para situaciones que requieren manejo de casos.

- Si no se trabaja con poblaciones específicas, es necesario garantizar la inclusión y diversidad: personas de diversas etnias, género, edad, nacionalidades, personas con discapacidades.
- Usar una variedad de metodologías participativas (discusiones grupales, consultas, bilaterales, discusiones con individuos, tarjetas de quejas, etc.)
- Tenga en cuenta cómo la dinámica de la población afectada puede afectar la capacidad de las personas para participar, por ejemplo, un líder comunitario fuerte o individuos que dominen la discusión
- Registre las respuestas respetando la confidencialidad y no tome fotos de las discusiones.

## HERRAMIENTAS PARA LAS REUNIONES DE CONSULTA:

### Sugerencias para la sesión:

- Presentar al equipo facilitador: el rol, la agencia, etc.
- Explicar los objetivos y metodología de la sesión: Solicitar sus comentarios sobre cómo se pueden mejorar los servicios, la comunicación de asuntos importantes, establecer formas claras y confidenciales para que pueda plantear cualquier pregunta o inquietud que tengan, claridad sobre el trabajo que se realizan, etc.
- Señalar que la participación es completamente voluntaria y no deben responder preguntas si no quiere hacerlo. La discusión será general y no se pedirá sus historias o nombres específicos. Si en algún momento desea preguntar algo individualmente, puede hacerlo al final de la reunión, a cualquier facilitador. Se mantendrá todo lo expuesto de manera confidencial y privada y que no hay otros beneficios directos relacionados con la reunión.
- Se debe informar sobre las reglas de comportamiento del personal, que son de estricto cumplimiento y las conductas incorrectas que se prohíben y que se pueden sancionar con el despido. Esto incluye: cualquier comportamiento humillante, degradante o explotador; cualquier forma de explotación y abuso (incluso sexual) de un miembro de la población en cuestión; actividad sexual con niños; cualquier intercambio de dinero, trabajos, bienes o servicios por sexo o favores sexuales; relaciones sexuales entre personal y población interesada. Explique que el personal está obligado a informar sospechas o incidentes de mala conducta por parte de cualquier personal vinculado a las organizaciones. Explicar que las reglas de confidencialidad se respetan en todo momento.
- Informar sobre la necesidad de establecer formas de comunicación seguras y confidenciales sobre estos temas delicados, que puedan plantear una inquietud o denunciar a cualquier personal sobre incidentes, en cualquier momento y asegurar que recibirá una respuesta clara de manera segura y confidencial.

- Preguntar si están de acuerdo en que se tomen algunas notas para registrar los puntos principales de la conversación.

## GUÍA DE PREGUNTAS Y FORMA DE RESPUESTA

### Formulario de preguntas y respuestas

Utilice un formulario por grupo de consulta y anote las respuestas dadas para cada pregunta. Este formulario se puede usar electrónicamente o de manera impresa, para lo cual se deberá dejar el espacio correspondiente.

Las preguntas son orientadoras y los/las facilitadoras pueden usar diferentes palabras adaptadas al contexto y antecedentes de la población y la comunidad para discutir los diferentes temas.

Inicie con preguntas generales para consultar sobre las organizaciones que realizan acciones en la localidad y con las que se tienen contacto; los servicios brindan en su área

### Preguntas sobre cómo las personas plantean inquietudes o quejas sobre el personal de las organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo

1. Para usted, ¿cuáles son las mejores formas en que se hacen anuncios sobre el tema de interés (por ejemplo: carteles, cara a cara, radio, visual, folletos, a través de la conversación, ¿etc.)? ¿La información sobre el trabajo y los servicios de ayuda humanitaria y/o de desarrollo es compartida por las organizaciones, se lo hace de manera clara?
2. ¿De qué manera podrían los materiales de comunicación y/o los métodos ser mejores, más claros?
3. En términos de prestación de servicios: ¿Qué se considera una buena prestación de servicios según su experiencia? (explore lo que se espera de los servicios prestados por las agencias y sus socios).
4. Si experimenta un servicio injusto, malo, no bueno por parte de una organización ¿Presenta una inquietud, denuncia o una queja?
5. ¿Qué se espera de una organización que brinda servicios humanitarios y/o de desarrollo y del personal? (explore qué comportamiento se espera de personal de proveedores de servicios).

6. Si se suscita una situación donde el personal no se comporta de esta manera o tiene una mala conducta ¿que se podría hacer? ¿A quién le plantearía una inquietud o enviaría una denuncia o queja?
7. ¿Considera que estas formas de enviar quejas son confidenciales? ¿Prefiere presentar quejas en una forma anónima? Si es así, ¿por qué?
8. ¿Cómo preferiría presentar una queja o denuncia a los proveedores de servicios en su área? Ejemplos: por escrito; cara a cara; por teléfono, mediante otro miembro de la familia; a través de la comunidad, en reuniones, herramientas en línea; redes sociales; correo electrónico. Otras formas, por favor explique.
9. ¿Qué esperaría que ocurriera con la presentación de la queja?
10. ¿Qué le impediría a usted u otras personas presentar una queja a una organización?
11. ¿Existe algún riesgo de seguridad para usted u otros miembros de la comunidad al presentar una queja? ¿Cuáles?
12. ¿Cómo preferiría recibir comentarios de las organizaciones? Ejemplos: por escrito; discusiones cara a cara; por teléfono mediante otro miembro de la familia; a través de la comunidad reuniones herramientas en línea; redes sociales; correo electrónico; u otras formas. Exponer.
13. ¿A quién preferiría dar su opinión sobre su queja?
14. ¿Qué cambiaría de la forma en que se presentan y responden las quejas o denuncias actualmente?
15. ¿Hay algún tipo de quejas que no haría nunca? En caso afirmativo, ¿qué tipos de quejas y por qué? Si es así, ¿qué debería cambiarse para que este tipo de quejas también sea presentada y respondida?
16. Si la persona que recibe la queja no puede ayudarlo, ¿le gustaría que su queja pueda ser referida a aquellos que pueden darle trámite con su consentimiento y con confidencialidad? Explique por qué.
17. En su opinión, ¿cuál sería la mejor manera de proporcionar esta referencia?

18. ¿Hay ciertas personas dentro de su grupo o comunidad a la que puede informar sobre problemas que experimenta con la agencia/organización o su personal? ¿Quiénes son, cuál es su papel?
19. ¿Cómo tratarían usualmente estos problemas o denuncias? ¿Qué espera que pase?
20. ¿Cómo se da retroalimentación o se informa sobre el problema denunciado?
21. ¿Hay alguna barrera que enfrentan las personas para plantear problemas y quejas sobre el servicio de las agencias y sus socios dentro de su comunidad o grupo? ¿Cuáles? ¿Cree que habría represalias o piensa que sucederá algo?
22. ¿Hay formas en que estas barreras puedan ser eliminadas, para que las personas puedan plantear inquietudes o presentar una queja más fácilmente?

### Formulario de comentarios

Este formulario puede usarse para consolidar y resumir los comentarios recibidos de todas las consultas con grupos de población interesados, para facilitar el análisis de la información recopilada. Puede integrar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las palabras más comunes utilizadas: queja, denuncia, u otras?
2. ¿Cuáles son los riesgos comunes que enfrentan las personas dentro de sus grupos o comunidades?
3. ¿Qué problemas comunes enfrentan las organizaciones que realiza acciones humanitarias y/o de desarrollo, sus socios y el personal?
4. ¿Qué barreras enfrentan las personas para plantear problemas y cuáles son las formas preferidas de atender estos problemas o quejas en su comunidad?

5. ¿Qué formas o mecanismos se utilizan para presentar una queja o denuncia sobre la prestación de servicios o personal de las organizaciones?
6. ¿Cuáles son las formas preferidas de enviar una queja a la organización?
7. ¿Cuáles son las formas preferidas de recibir comentarios sobre quejas o denuncias de parte de organizaciones que realizan acciones humanitarias y/o de desarrollo?
8. ¿Cuáles son las formas preferidas de derivación de quejas o denuncias entre organizaciones?
9. ¿Cuáles son los principales riesgos o barreras que enfrentan las personas al presentar una queja o denuncia a las organizaciones?
10. ¿Cuáles son las formas de comunicaciones preferidas?

## ANEXO 12

### FORMATO DE ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

(Ejemplo de referencia)

#### Acuerdo de confidencialidad para punto focal / de referencia local PEAS

Intervienen en la celebración del presente acuerdo de confidencialidad, por una parte, \_\_\_\_\_ *(nombre de la ONG)* debidamente representada por \_\_\_\_\_ *(nombre de la/el representante de la ONG o su delegada/o)*, en adelante La Organización; y por otra parte, \_\_\_\_\_ *(nombre de la persona designada como punto focal/de referencia local PEAS)* con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, quien ha sido designada por la organización a fin de participar en el grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS de \_\_\_\_\_ *(nombre de la localidad)*, en calidad de punto focal PEAS/punto de referencia de la organización, en adelante La delegada, quienes libre y voluntariamente celebran el presente acuerdo.

**PRIMERA. Antecedentes.** \_\_\_\_\_ *(Detallar brevemente el proyecto acciones que la organización está realizando en el territorio y el período de ejecución del mismo.)*

---

---

---

---

En este contexto, La Organización en el marco de sus compromisos y obligaciones institucionales participa en el grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, para lo cual ha designado a \_\_\_\_\_ *(nombre de la delegada)* como \_\_\_\_\_ *(punto focal PEAS/punto de referencia de la organización)*, a fin de que participe en nombre de La Organización.

El grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, articula acciones en materia de PEAS, en el marco del procedimiento operativo estándar para la protección frente a la explotación y el abuso sexual para ONG, que incluye la coordinación interinstitucional, la prevención y la gestión de casos.

Los temas relacionados con PEAS, en particular la gestión de casos, son extremadamente sensibles y se rigen por estrictos principios enmarcados en la protección de los derechos humanos, entre estos principios debe asegurarse el de confidencialidad de la información relacionada con los casos que se reciban a través del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad implementado en el territorio.

**SEGUNDA. Objeto.** En virtud de los antecedentes expuestos, La Delegada se compromete y obliga expresamente a guardar estricta confidencialidad y reserva sobre la información a la que tenga acceso relacionadas con casos de EAS.

### **TERCERA. Compromisos.**

#### **La Delegada se compromete a:**

- 1.** Guardar reserva y confidencialidad sobre cualquier tipo de información relativa a casos de EAS a la que tuviere acceso.
- 2.** Abstenerse de usar o divulgar la información a la que tenga acceso de cualquier forma y por cualquier medio.
- 3.** Utilizar la información a la que tenga acceso únicamente en caso de que le corresponda referir a las instancias de investigación de PEAS de su organización en caso de que la persona denunciada sea parte de la misma organización.
- 4.** Utilizar la información a la que tenga acceso para la derivación y referencia a las instancias de investigación administrativa y judicial, según corresponda, en el marco de lo previsto en el procedimiento operativo estándar para PEAS.
- 5.** Utilizar la información estrictamente necesaria para referir los casos al sistema de protección y/o a otras organizaciones para asegurar la atención, asistencia y protección a la víctima/sobreviviente y/o denunciante, en el marco de lo previsto en el procedimiento operativo estándar para PEAS.
- 6.** Cumplir estrictamente con las responsabilidades en relación con PEAS establecidas en sus términos de referencia.

Su obligación de tratar y mantener la confidencialidad de la información no se extingue cuando la Delegada concluya su relación laboral con La Organización.

#### **La Organización se compromete a:**

- 1.** No exigir a la Delegada a entregar información o presentar informes en los que se identifique o individualice casos de EAS que no le correspondan a la ONG.
- 2.** Colaborar con la Delegada y grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG, que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, en la articulación de acciones para asegurar una respuesta integral de los casos, y guardar estricta confidencialidad de la información recibida.
- 3.** No solicitar o guardar copia de la información relacionada con los casos en los que se le solicite ayuda.

**CUARTA. Sanciones.** En caso de que la delegada incumpliera las obligaciones previstas en el presente acuerdo, la organización aplicará las sanciones previstas en el reglamento interno institucional, sin perjuicio de iniciar acciones judiciales a que hubiere lugar.

**QUINTA. Notificación al grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS.** La organización remitirá una copia firmada del presente acuerdo grupo (subgrupo)/mesa de trabajo local de VBG que ha incluido el eje de trabajo en temas de PEAS, con lo cual da a conocer el compromiso de La Organización, el nombre de su delegada/o y el compromiso de confidencialidad.

Para constancia de los compromisos establecidos suscriben las partes en tres ejemplares en

*(ciudad y fecha)*

---

---

Por la Organización

---

La Delegada

## ANEXO 13

### REGISTRO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Ejemplo de referencia)

#### Registro de consentimiento informado

Este formulario debe ser leído a la persona sobreviviente o a su representante legal en su idioma nativo. Debe explicarse claramente que ella o él puede elegir cualquiera o ninguna de las opciones enumeradas.

Si la víctima/sobreviviente puede firmar, obtenga su firma. Si no es así, obtenga su huella digital y la firma de un testigo<sup>77</sup>. La información debe ser protegida de acuerdo con los deseos de la víctima/sobreviviente, respetando cualquier restricción que ella determine

Yo, \_\_\_\_\_, doy mi consentimiento para que la organización \_\_\_\_\_ comparta información sobre la denuncia presentada, como se explica a continuación:

Otorgo mi autorización para que comparta la información específica del caso a la instancia correspondiente, conforme he sido informada/o, a fin de que se continúe con el procedimiento establecido para la denuncia de EAS.

Doy mi consentimiento para recibir apoyo según mis necesidades de: seguridad, salud física y psicosocial y/o asistencia legal. (Especifique el nombre, de la agencia/ organización según corresponda). \_\_\_\_\_

Servicios de seguridad (especifique): \_\_\_\_\_

Servicios psicosociales (especifique): \_\_\_\_\_

Servicios de salud / médicos (especifique): \_\_\_\_\_

Servicios de asistente legal (especifique): \_\_\_\_\_

Otros (especifique): \_\_\_\_\_

77. La/el testigo se incluye únicamente en caso de que la persona sobreviviente ha dado su consentimiento informado.

Entiendo que la información compartida será tratada con confidencialidad y respeto, y se compartirá únicamente cuando sea necesario para proporcionar la asistencia que requiero.

\_\_\_\_\_  
Firma/huella digital de la/el sobreviviente:

\_\_\_\_\_  
Número de cédula o pasaporte:

\_\_\_\_\_  
Firma/huella digital de la/el representante legal (de ser el caso):

*(padre, madre / tutor(a), responsable de su cuidado si el/la víctima es menor de 18 años)*

\_\_\_\_\_  
Número de cédula o pasaporte:

\_\_\_\_\_  
Código de punto focal

\_\_\_\_\_  
Fecha

## ANEXO 14

### LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE LA LÍNEA DIRECTA

#### Orientaciones generales

La línea directa es uno de los canales de queja y denuncia del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad.

Esta línea puede ser única del mecanismo o de una de las ONG parte del mismo, por lo que el número debe ser difundido en la comunidad haciendo referencia a las ONG que lo integran y al mecanismo en sí mismo.

Es probable que no todas las llamadas que ingresan estén relacionadas con EAS, sin embargo, para mantener la credibilidad en el mecanismo es importante que cualquier queja, denuncia o sugerencia sean atendidas y canalizadas a la ONG respecto de la cual se recibe la llamada y al mecanismo.

#### Tipos de llamadas

Las llamadas pueden ser de diferentes tipos:

- De asesoramiento: tienen como propósito solicitar información sobre PEAS. En este caso la persona que atiende la llamada brindará toda la información requerida, entre ella: las conductas prohibidas, los canales de denuncia, el procedimiento, la asistencia y protección, el derecho de la víctima a denunciar ante las autoridades judiciales.

Se receptorá la información en el formulario de denuncia (anexo 8) destacando que se ha solicitado asesoramiento. El formulario debe ser remitido a la Red Nacional de Puntos Focales.

- De presentación de una queja/denuncia sobre PEAS: tiene como propósito informar sobre hechos de explotación o abuso sexual de personal de una ONG o de otras organizaciones o instituciones privadas o públicas, para lo cual se deberá utilizar el formulario de denuncia (anexo 8).

El formulario será referido al Punto Focal Nacional PEAS de la ONG respecto de la cual se reporta la denuncia. En caso de que la persona denunciante no pueda o no quiera identificar a la organización a la que pertenece la persona denunciada, será remitido a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

- De insistencia o seguimiento: son llamados reiterados sobre un caso ya denunciado, sea para reportar nuevos hechos o para pedir información del avance de la investigación. La información se receptorá en el formulario de denuncia, haciendo referencia al formulario previo. Será remitido nuevamente a la ONG, pero en este caso además se remitirá a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS, asegurándose de proteger la información contenida.
- Otros llamados:
  - Llamadas para reportar situaciones de amenazas o violaciones a los derechos humanos, que no están relacionadas con PEAS. Se receptorá la llamada y se remitirá a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS para que la llamada sea canalizada a las instancias correspondientes y se pueda realizar el seguimiento de ser pertinente.
  - Llamadas de quejas o sugerencias sobre los servicios de una ONG o respecto del funcionamiento del mecanismo de denuncias basadas en la comunidad. La información se receptorá en el formulario de denuncia y se remitirá a la ONG respecto de la cual se presenta la queja o a la persona que lidera PEAS en el subgrupo/mesa de trabajo local de VBG del territorio respectivo.

## Orientaciones para la atención de una denuncia de EAS

1. Saludo, identificando con la identificación de la línea directa y el nombre de la persona que atiende la llamada.
2. Se pregunta a la persona si ha llamado en otras oportunidades, y se le da oportunidad para que pueda explicar el motivo de su llamada. Es importante utilizar un lenguaje respetuoso, cercano y cálido para generar confianza.
3. Se debe mantener en todo momento una actitud de escucha activa, lo cual implica brindar atención, disponibilidad de tiempo, y demostrar interés por la persona que está realizando la llamada.
4. Solicitará de manera respetuosa información sobre los hechos, el lugar desde el cual realiza la llamada, el nombre de la persona a la que denuncia. Si la persona se niega a dar alguna información no debe presionarla. En caso de ser necesario confirmar la información registrada a fin de que recoja con precisión el relato de la persona que realiza la llamada.
5. Informará con precisión y claridad sobre el alcance y procedimiento de la queja o denuncia y que la queja será atendida y se le mantendrá informada hasta el cierre del caso.
6. Se le debe asegurar la confidencialidad.
7. De manera verbal se le receptorá el consentimiento informado (anexo 13) para proseguir con un proceso de investigación y adopción de medidas de protección.

- 8.** Recibirá todos los datos para continuar con el proceso según se detalla en el Formulario de denuncia y remisión de casos de EAS (anexo 8):
  - a.** Datos de la persona denunciante y/o sobreviviente.
  - b.** Datos del incidente: detalle y narración de los hechos.
  - c.** Datos de la persona denunciada.
- 9.** Antes de terminar la llamada, informará a dónde remitirá la llamada y le recordará a la persona que se pondrán en contacto con ella para el proceso de investigación.

Una vez finalizada la llamada, registrará la información y de manera inmediata remitirá a la ONG a la que pertenece la persona denunciada, o a la Red Nacional de Puntos Focales PEAS.

Si, durante la llamada percibiere, o la persona que realiza la llamada informará sobre la necesidad de apoyo o asistencia, registrará la información en el formulario de denuncia, y recomendará a la persona que tome contacto con el Punto Focal Nacional PEAS o con uno de los servicios de atención del sistema de protección local, brindándole toda la información necesaria, de acuerdo con lo que decida.

## ANEXO 15

### CICLO DE LA DENUNCIA Y APOYO A LAS VÍCTIMAS<sup>78</sup>

#### Ciclo de un mecanismo de denuncia efectivo

##### 1. Recepción de la queja o denuncia

- Previo a la recepción de la denuncia es necesario explicar el rol del personal de asistencia, la obligatoriedad de reportar, la confidencialidad de los datos e información personal, y los aspectos relacionados con el consentimiento informado.
- Si la víctima/sobreviviente está de acuerdo, pídale que firme el consentimiento informado para continuar con el proceso.
- Se reconoce la queja de la persona denunciante y se registra en el formulario correspondiente.

##### 2. Se proporciona información pertinente sobre el proceso de denuncia y sobre los servicios disponibles en caso de ser necesario.

- Se valoran las necesidades de protección de la sobreviviente y se realiza la remisión de la víctima a la instancia correspondiente si así se requiere. Se puede seguir las indicaciones dadas en el SOP de Violencia basada en género y violencia sexual basada en género<sup>79</sup>.
- Dar a la sobreviviente fecha de respuesta e informe sobre los plazos establecidos para las denuncias de EAS.
- Asegurar que las quejas se registren y procesen de acuerdo con los procedimientos establecidos en el SOP de PEAS.

Considerar la seguridad de los datos de acuerdo con las normas y reglamentos pertinentes.

##### 3. Si la persona denunciada trabaja en una organización distinta a la que recepta la denuncia, se deberá remitir la queja/denuncia a ese organismo, por lo que es necesario contar con procedimientos claros para la comunicación entre el personal responsable de enviar y recibir la denuncia para gestionarla dentro de la organización de acuerdo con el procedimiento establecido.

##### 4. La queja es analizada y se toman las medidas necesarias para iniciar la investigación, de ser el caso.

78. Tomado de (ONU Mujeres, 2021).

79. [https://www.oim.org.ec/2016/iomtemplate2/sites/default/files/publicaciones/SOP\\_VBG\\_FINAL.pdf](https://www.oim.org.ec/2016/iomtemplate2/sites/default/files/publicaciones/SOP_VBG_FINAL.pdf)

5. Queja/denuncia resuelta. Se toman las medidas o sanciones de acuerdo con el caso, enmarcados en la legislación nacional.
6. Retroalimentación dada al denunciante y a los programas implicados. Los resultados de una investigación deben informarse a las partes interesadas.

Las quejas deben ser respondidas y los reclamantes deben mantenerse informados del resultado de la acción tomada, dentro de un plazo apropiado. Esto se conoce como “cierre del ciclo”, si no se proporciona retroalimentación, entonces el ciclo no se considera “cerrado” y el sistema no puede ser verdaderamente efectivo o responsable ante todas las partes involucradas.



## Referir quejas de explotación y abuso sexual para la investigación y el seguimiento

Remitir las denuncias de EAS a la organización que emplea al operador que presuntamente cometió el delito, para su investigación y seguimiento, es una de las funciones más importantes del mecanismo de denuncia.

Este proceso debe contemplar los siguientes aspectos:

Comunicación directa entre la persona encargada de gestionar la denuncia y el órgano de investigación designado

Garantizar la rendición de cuentas sobre la denuncia y el proceso a seguir a la persona sobreviviente y al espacio de coordinación del mecanismo.

Todas las organizaciones que realizan actividades humanitarias, de desarrollo y asociadas deben recibir las remisiones de denuncia de explotación y abuso sexual para tomar medidas apropiadas y fortalecer la responsabilidad colectiva.

Si no existe un sistema de remisión o éste es ineficiente:

- La población afectada perderá la fe en el sistema y no denunciará la explotación y el abuso sexual.
- Los casos de denuncias no serán atendidos y no se tomarán medidas disciplinarias.
- Las organizaciones no podrán ser responsables ante las poblaciones afectadas y entre sí.

Cuando ha sido remitida una denuncia, la organización interesada es la única responsable de:

- Llevar a cabo otras medidas.
- Evaluación de la capacidad de actuación de la denuncia.
- Analizar si se justifica la investigación.
- Suministrar información a superviviente.
- La organización que opera el mecanismo de denuncia no realiza las investigaciones.

Cuando se trata de delitos de explotación y abuso sexual, se tomarán las siguientes acciones:

- Cuando una denuncia de explotación y abuso es un delito la ONG a través de la instancia respectiva deberá remitir el caso a las autoridades competentes.
- Esta decisión debe tener presente el consentimiento de la víctima o superviviente y la información sobre la obligatoriedad de denunciar.
- Considerar que en el Ecuador, es obligatorio notificar delitos de explotación y abuso sexual.
- Las organizaciones, sobre todo internacionales, deben estar al tanto de las leyes nacionales pertinentes e incorporar al SOP.

## Pautas de apoyo a víctimas o supervivientes de EAS

- Todo mecanismo de denuncia debe proporcionar el apoyo adecuado al o la sobreviviente.
- Para el apoyo debe coordinar con los servicios establecidos para violencia sexual basada en género, protección de niños, salud mental, apoyo psicosocial, asistencia jurídica o salud mental.
- La explotación y abuso sexual son expresiones de la violencia sexual debe coordinarse el abordaje, la mitigación y los riesgos.

Esto plantea varios desafíos:

- Las comunidades, sus valores, prácticas y tradiciones pueden atentar contra la vigencia de los derechos humanos particularmente de mujeres, niñas y adolescentes, fomentando el uso de la violencia, facilitar las desigualdades de género y atentar contra otros derechos como la salud, educación y participación.
- Frente a esta situación los Estados son los llamados a vigilar que estas prácticas nocivas no se conviertan en obstáculos para que mujeres y niñas tengan igualdad de derechos.
- Para conseguir el respeto de los derechos es necesario incluir en el trabajo a todos los sectores, trabajadores de la salud, líderes religiosos, personas que aplican la justicia tradicional en la comunidad, personas de distintos orígenes, estratos sociales, distintas edades, orientación sexual, grupos pequeños y grandes.
- Trabajar en colaboración con las mujeres y hombres interesados en apoyar y fomentar los derechos de las mujeres para contrarrestar las prácticas nocivas existentes en las comunidades.

# FUENTES CONSULTADAS

- COIP. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Asamblea Nacional del Ecuador (Registro Oficial Suplemento 180 de 10-02-2014) actualizado a diciembre de 2019.
- Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. (s.f.). *Protocolo de atención telefónica de casos. Línea 144*. Buenos Aires. Recuperado el 15 de 11 de 2021, de [https://www.gba.gob.ar/file/descargas\\_144/Linea144\\_Protocolo.pdf](https://www.gba.gob.ar/file/descargas_144/Linea144_Protocolo.pdf)
- CRE. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Davey, C., & Heaven, T. (2017). *PSEA Implementation Quick Reference Handbook*. CHS Alliance. UK: CHS Alliance.
- DE 1166. (2012). Decreto Ejecutivo (que establece el Certificado de Antecedentes Penales. Presidencia de la República del Ecuador. Recuperado el Dic. de 2021, de [minka.presidencia.gob.ec/portal/usuarios\\_externos.jsf](http://minka.presidencia.gob.ec/portal/usuarios_externos.jsf)
- FGE. (2021). *Fiscalía General del Estado*. Obtenido de Servicios Institucionales: <https://www.fiscalia.gob.ec/servicios-institucionales/>
- GTRM R4V. (2021). *Plataforma de Coordinación Interangencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela*. Recuperado el Nov. de 2021, de GTRM Ecuador-Grupo de Trabajo para Refugiados y Migrantes: <https://www.r4v.info/es/ecuador>
- IASC. (2012). *Minimum Operating Standards. Protection from Sexual Exploitation an Abuse by Owm Personnel*. Inter-Agency Standing Committee-IASC. Protection from Sexual Exploitation and Abuse Task Force Members. Recuperado el 18 de 10 de 2021, de <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>
- IASC. (2016). *Guía de mejores prácticas. Mecanismos interinstitucionales de denuncia comuntaria contra la explotación y los abusos sexuales*.
- IASC. (2021). *Protection from Sexual Exploitation And Abuse*. (Inter-Agency Standing Committee, Editor) Recuperado el 27 de Oct. de 2021, de Resources/PSEA Task Force: <https://pseataskforce.org/es/index.html>
- Ley 100-CONA. (2003). Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.
- LOIPEVM. (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Asamblea Nacional. RO Suplemento No. 175 de 5 de febrero de 2018).

Naciones Unidas. (s.f.). *Combatir la Explotación y los Abusos Sexuales*. Obtenido de <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es>

ONU Colombia. (2021). *Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para la Gestión Interagencial de Casos o Sospechas de Explotación y Abuso Sexual (EAS)*. Organización de Naciones Unidas Colombia. Recuperado el 25 de octubre de 2021, de [nacionesunidas.org.co/herramientasdegenero/wp-content/uploads/2021/07/SOP-Interagencial-Casos-Explotacion-y-Abuso-Sexual-PEAS-UNCT-abril2021.pdf](https://nacionesunidas.org.co/herramientasdegenero/wp-content/uploads/2021/07/SOP-Interagencial-Casos-Explotacion-y-Abuso-Sexual-PEAS-UNCT-abril2021.pdf)

ONU Mujeres. (2013). *Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la Violencia contra las Mujeres y las Niñas*. Recuperado el 27 de 10 de 2021, de Enfoque centrado en las Sobrevivientes: <https://www.endvawnow.org/es/articles/1499-enfoque-centrado-en-las-sobrevivientes.html>

ONU Mujeres. (2021). *Adaptación de Procedimiento Operativo Estándar (SOP) para Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS)*.

SG-ONU . (2003). *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (SGB/2003/13)*. Secretaría General de Naciones Unidas.

SG-ONU. (2003). *Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13)*. Secretaria General de Naciones Unidas.

STPE. (2019). *Los enfoques de igualdad en la planificación local*. Quito: Secretaría Técnica Planifica Ecuador.

UNFPA. (2015). *Estándares Mínimos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género en Situaciones de Emergencia*. Nueva York.

UNICEF. (2020). *Protección contra la explotación y los abusos sexuales (EAS): Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados*.



**PROCEDIMIENTO OPERATIVO ESTÁNDAR**  
PROTECCIÓN ANTE LA EXPLOTACIÓN Y  
EL ABUSO SEXUAL PARA ONG

