

CORPORACION DUNNA, ALTERNATIVAS CREATIVAS PARA LA PAZ

NIT. 900.365.045-2

POLITICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS) PARA TODAS LAS PERSONAS CON LAS QUE EL PERSONAL DE DUNNA PUEDE TENER CONTACTO DIRECTO O INDIRECTO DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE SUS PROYECTOS Y PROGRAMAS, ESPECIALMENTE A NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JÓVENES

El objeto principal de la CORPORACIÓN DUNNA es la construcción de paz a través del diseño, la implementación y la evaluación de modelos de promoción de salud mental, la atención psicosocial y la convivencia para poblaciones en condición de vulnerabilidad, estas actividades se desarrollan en diferentes espacios territoriales en donde participan diversos sectores de la comunidad, incluyendo niñas, niños y adolescentes, se hace necesario establecer mediante una política institucional acciones de protección y prevención de la explotación y los abusos sexuales.

La presente Política se crea como una apuesta institucional que fortalezca de manera interna la protección de todas las personas en especial de niñas, niños y adolescentes que participen directa o indirectamente en los procesos que desarrolle, así como una postura de Tolerancia Cero contra cualquier tipo de explotación y abuso sexual.

1. MISION, VISIÓN Y PRINCIPIOS

MISIÓN: Nuestra misión es contribuir a la construcción de una paz sostenible mediante estrategias mente-cuerpo, encaminadas a la promoción de la salud mental, la recuperación emocional y la convivencia de las poblaciones más afectadas por diferentes tipos de violencia.

VISIÓN: Nuestra visión es liderar e innovar en el diseño e implementación de soluciones sostenibles en los campos de la salud mental y atención psicosocial que permitan romper con ciclos de violencia en las distintas generaciones de colombianos y así aportar a la construcción de paz.

PRINCIPIOS

- **CALIDAD:** Dunna está comprometida con la excelencia en todos sus procesos, productos y recurso humano, buscando la mayor satisfacción en nuestra población beneficiaria y donantes.
- **INNOVACIÓN:** Dunna busca generar nuevas alternativas de construcción y consolidación de paz, generando conocimientos originales comprobados científicamente y haciendo énfasis en la viabilidad de su aplicación desde el punto de vista material y económico.
- **SERVICIO:** El equipo de Dunna mantendrá una actitud de no juicio, autoconciencia y desarrollo personal a través de trabajo.

2. MARCO CONCEPTUAL

Todas las formas de explotación y abuso sexual por parte de personas bajo un contrato o en asociación con la CORPORACIÓN DUNNA, son una violación a los derechos humanos y un abuso de poder sobre las comunidades participantes de proyectos o programas de esta organización.

Teniendo como referencia el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas, que estableció medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales (ST/SGB/2003/13) el mandato de crear una cultura institucional de Cero Tolerancia con respecto a la explotación y el abuso sexual (EAS), así como al acoso sexual en el ámbito laboral (AS).

Este Boletín establece 6 normas mínimas que deben cumplir quienes hacen parte del Sistema de Naciones Unidas y que, para el caso de nuestra organización, CORPORACIÓN DUNNA, se ajustan de manera precisa y se presentan con algunas modificaciones correspondiente a nuestro accionar:

1. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido dentro de nuestra organización.

2. Se prohíbe las relaciones sexuales entre el personal de DUNNA y las personas participantes de los proyectos de cada una de las áreas de trabajo, habida cuenta que se basa en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor que tiene nuestra organización, sobre todo porque rompe con sus principios y objetivos específicos.

3. Toda actividad sexual con una persona menor de 18 años está prohibida y deberá ser denunciada ante las autoridades competentes.

4. La explotación y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la terminación definitiva del contrato y la denuncia penal que haya a lugar.

5. Cuando un/a empleado/a tenga sospechas o preocupaciones de explotación o abuso sexual por parte de una persona que trabaja en CORPORACIÓN DUNNA, debe informar de esas preocupaciones a través de reportes al mecanismo establecido para recibirlos.

6. El personal de CORPORACIÓN DUNNA está obligado a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual.

Para el cumplimiento de estas 6 claves mínimas se debe tener en cuenta los siguientes conceptos:

Niña o niño: Se considera con esta clasificación a toda persona de 0 a 12 años.

Adolescentes: Se considera con esta clasificación a toda persona de 13 hasta los 18 años.

Joven: El término joven se aplica para esta política teniendo en cuenta el estatuto de juventud en Colombia, en la cual se determina que una persona entre los 14 y 28 años es joven.

Maltrato: La Convención de los Derechos del Niño [y la niña] de las Naciones Unidas en su Artículo 19, se refiere al maltrato infantil, como:

“Toda violencia, perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, mientras que el niño se encuentre bajo la custodia de sus padres, de un tutor o de cualquiera otra persona que le tenga a su cargo”.

“Acción, omisión o trato negligente, no accidental, que prive al niño de sus derechos y su bienestar, que amenacen y / o interfieran su ordenado desarrollo físico, psíquico y / o social y cuyos autores pueden ser personas, instituciones o la propia sociedad” (UNICEF, 1991)

Comprendiendo el nivel de complejidad que acarrea el maltrato infantil es importante precisar en sus tipologías. Para fines de esta política se retoman las categoría construidas y presentadas por María Fernanda Suarez (1996) en el

artículo Maltrato infantil en Colombia, por considerarlas acordes al ejercicio que en territorio ha encontrado CORPORACIÓN DUNNA y con los estándares nacionales:

Maltrato físico: Es toda forma de agresión infligida al menor por sus padres, responsables o adultos, producida por el uso de la fuerza física no accidental. Sus consecuencias pueden ser transitorias o permanentes, incluyendo la muerte. Su gravedad y época de ocurrencia se gradúa de acuerdo con lo establecido por Medicina Legal: leve, moderado o grave y antigua, reciente o recurrente.

Maltrato psicológico: Es aquel que se genera por carencia, exceso, alteración o combinación de las anteriores, en las relaciones que inicialmente se dan en los niños y las niñas a través de los padres o cuidadores y se van extendiendo a lo largo de la vida, produciendo alteraciones en su desarrollo psicoafectivo, motor, del lenguaje, de socialización y de adaptación. Estas alteraciones se pueden presentar por las ausencias de los padres, madres o cuidadores, por la sobreprotección o por la incapacidad del adulto para relacionarse con el niño o la niña, al no tomar en cuenta su ritmo de desarrollo individual.

Se pueden clasificar en:

- Leve, aquellas que son reparables en corto tiempo de tratamiento.
- Moderada, que requiere una intervención prolongada al niño y a su familia.
- Grave, aquellas que no tienen retroceso y sus secuelas acompañan a la víctima toda la vida.

Violencia de género: Se entiende como aquellas acciones violentas que se sustentan en la discriminación de una persona a razón de su sexo y género. Se fundamentan en los estereotipos y roles que subvaloran al género femenino, siendo así las niñas, mujeres y adolescentes las que mayormente padecen este tipo de violencias. Los tipos de violencias que la ley 1257 de 2008 reconoce bajo los términos de género son: violencia patrimonial y económica, violencia psicológica o emocional, violencia física. (UNFPA,2019).

Violencia psicológica: Acciones que controlan y degradan las decisiones y comportamientos propios, este tipo de dominación se materializa, a través de ofensas verbales, aislamientos y degradación de la autoestima de la víctima.
Violencia física: Se expresa en el uso de la fuerza desmedida, causando agresiones directas sobre el cuerpo que afectan la salud de la víctima y en los casos más extremos la muerte.

Violencia patrimonial y económica: la violencia patrimonial afecta las posesiones personales, bien sea porque son sustraídas, transformadas o perdidas completamente, por otra parte, la violencia económica impide ejercer los

derechos económicos para subsanar las necesidades básicas de la persona afectada, entre otras cosas se puede presentar abuso económico, control de finanzas.

Violencia sexual: La Organización Mundial de la Salud, define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo” (OMS, 2020).

La violencia sexual, implica el uso de la fuerza física, la coerción o la intimidación psicológica para hacer que una persona lleve a cabo un acto sexual u otros comportamientos sexuales indeseados. Allí se suscriben acciones de maltrato hacia el personal de la organización y hacia las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, tales como:

Abuso sexual: Se refiere genéricamente al acto en perjuicio de la libertad sexual de otra persona. El abuso sexual en el sentido genérico comprende desde el lenguaje abusivo cotidiano con contenido sexual y otras formas de trato y acoso ofensivos, hasta casos más graves tipificados como delitos sexuales. El abuso sexual está relacionado con la violencia de género, la violencia doméstica y el maltrato infantil.

Acoso sexual: Según el código penal colombiano (art. 210A) el acoso sexual se presenta cuando una persona en su propio beneficio o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acosa, persigue, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona.

Para situaciones específicas con niñas, niños y adolescentes aplican los siguientes conceptos:

A. Tocamientos o insinuaciones. Acciones en las que se intimida de manera verbal, gestual o psicológica a las niñas, niños y adolescentes con partes de su cuerpo, con su sexo o género.

B. Explotación sexual: Se entiende como todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona. “Abuso sexual” es todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual,

cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad. Se incluyen la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet. En este caso aplica en caso de todo niño, niña, adolescente, joven, hombre o mujer que se encuentre involucrado en los programas y procesos que adelanta DUNNA. (Definición tomada del Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS): Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados. 20 de enero de 2020)

C. Explotación Sexual Comercial: La explotación sexual comercial de niñas, niños y adolescentes se considera como una violación de los derechos fundamentales de la niñez. “Esta comprende el abuso sexual por adultos y la remuneración en metálico o en especie al niño o niña y a una tercera persona o varias. El niño es tratado como un objeto sexual y una mercancía. La explotación sexual comercial constituye una forma de coerción y violencia contra los niños” (Declaración del Primer Congreso Mundial sobre Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes realizado en Estocolmo en 1996).

Enfoque de género: Es una forma de observar la realidad con base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados y que ayuda a reconocer las causas que producen las desigualdades y formular mecanismos para superar estas brechas. Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido tomados en cuenta y es aplicable a los diferentes ámbitos de la vida, visibilizando el modo en que el género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas.

Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino además por etnia, por cultura, por discapacidad, entre otras (Cruz Roja, 2007).

Igualdad de género: La igualdad de género significa igualdad entre todos los géneros y se basa en el concepto de que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin verse restringidos por estereotipos, prejuicios y roles de género rígidos. Implica, además, que no debe existir la discriminación basada en el género para la asignación de recursos o beneficios, o para el acceso y el uso de servicios y que las distintas conductas, aspiraciones y necesidades deben considerarse, valorarse y apoyarse en igual forma.

La igualdad de género se mide en términos de la igualdad de oportunidades, partiendo de la idea que todos los seres humanos, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y PEAS

Entre los principios rectores de esta política se resaltan:

- **Principio del interés superior de la niña, niño, adolescente y joven.** El cual se constituye en un eje fundamental que garantiza que en todas a las acciones a desarrollar se aplique este principio por el cual se busca asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, priorizar sus opiniones, intereses, comprender su subjetividad en función de su edad, su diversidad y su particularidad, reconociendo con ello la diferencia. En ningún caso su aplicación podrá disminuir, tergiversar o restringir los derechos y garantías, reconocidos en la Constitución Política Nacional, tratados y convenios, en materia de derechos humanos aceptados y ratificados por Colombia.

- **Tolerancia Cero con cualquier tipo de explotación y abuso sexual contra niñas, niños, adolescentes y jóvenes.** Como una acción institucional en la cual se busque la protección de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, prevención de situaciones de explotación y abuso sexual, desde una postura institucional de rechazo pleno y búsqueda de canales institucionales, comunitarios y acciones jurídicas que se requieran para erradicar esta afectación y minimizar los riesgos que pueden encontrarse en el espacio laboral de CORPORACIÓN DUNNA.

- **Principio de Igualdad.** De acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” De allí que esta política abogue por el derecho a la igualdad del personal de la organización y de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas.

- **Principio de acción sin daño.** Este principio enfatiza que todas las acciones realizadas por CORPORACIÓN DUNNA deben estar enmarcadas en no generar daños intencionados o no intencionados al personal de la corporación y de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños y adolescentes. Este ejercicio implica una reflexión por parte de las y los profesionales, colaboradores, voluntarios o personal de trabajo quienes deben contribuir a transformar positivamente situaciones de conflicto que viven las niñas, niños y adolescentes, aportar el cambio y mejora de las condiciones de vida de población vulnerable y ayudar a disminuir las brechas de desigualdad social que vive esta población. La

Acción Sin Daño como principio permite abordar otros temas de gran importancia como género, enfoque diferencial, enfoque de derechos, entre otros.

4. OBJETIVO DE LA POLITICA DE PROTECCIÓN Y PEAS

La creación de una política de protección y PEAS, parte de identificar la necesidad de establecer una ruta clara de protección y prevención de situaciones que vulneren los derechos del personal de la corporación, de las niñas, niños y adolescentes, y en general de las personas con las que DUNNA realiza un trabajo directo o indirecto, así mismo proteger sus derechos, el interés superior del niño y establecer canales claros de actuación en caso de que se presente un hecho particular que vulnere sus derechos, particularmente los relacionados con explotación y abuso sexual por algún miembro de esta organización.

Para DUNNA la Política de Protección y PEAS es la apuesta de la corporación frente a la protección del equipo de trabajo, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños y adolescentes, cuyo fin es asegurarse que sus actividades no afecten o vulneren los derechos de esta población y actúen conforme a la ley ante alguna situación de riesgo o afectación directa.

Es así como DUNNA establece tres ejes claves para avanzar en la consolidación de su POLITICA, los cuales están directamente relacionados con su objetivo general y sus objetivos específicos:

Prevención: Evitar la aparición de riesgos posibles de vulneración de derechos del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes, permitiendo con ello contar con información acertada, confiable y clara frente a las posibles situaciones que pueden presentarse en los ámbitos de trabajo directo e indirecto.

Protección: Acciones de promoción, defensa y garantía de los derechos del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes en todas las actividades que realice DUNNA.

Actuación: Acciones necesarias en la atención de casos en los cuales se identifiquen vulneraciones a los derechos del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA DE PROTECCIÓN Y PEAS

Estas Políticas aplican a los Directivos, Asociados, Empleados, pasantes, contratistas, proveedores de la Corporación, participantes de encuentros, talleres, especialmente niños, niñas, adolescentes y jóvenes involucrados en las actividades que realice la Corporación, quienes deberán manifestar su conocimiento y aceptación respecto de su obligación de cumplir con las normas relacionadas a través del contrato firmado con la Corporación en el momento de la vinculación.

6. PROTOCOLOS QUE HACEN PARTE DE LA POLITICA

Como parte integral del desarrollo de la Política de Protección y PEAS se incluyen como anexo de esta los siguientes protocolos:

6.1 Código de Conducta: (Ver anexo). Contiene los fundamentos en los que se basa nuestra conducta ética y recoge las más exigentes normas de comportamiento y respeto hacia los derechos de los demás. Todos los empleados y/o contratistas, proveedores, pasantes, de la Corporación Dunna deberán seguir y adoptar este Código.

El Código define los principios de conducta empresarial, vinculados a nuestros valores compartidos, que distinguen a la Corporación DUNNA como una gran empresa para trabajar y como un proveedor de servicios de primera calidad para sus clientes de todo el mundo.

Para alcanzar los objetivos organizacionales, la Corporación Dunna y sus funcionarios (empleados y/o contratistas, proveedores, pasantes) desarrollarán sus actividades orientadas por los siguientes valores y principios frente a los otros colaboradores, frente al estado, frente a la sociedad y/o terceros:

Legalidad, Respeto, Responsabilidad, Servicio, Humildad, Honestidad, Confidencialidad.

6.2. Consentimiento informado programas (Ver Anexo: Consentimiento informado programas): Este documento es un formato que le permite a cualquiera de los y las participantes de los procesos de DUNNA, incluyendo a las madres, padres o cuidadores primarios conocer claramente de las actividades que desarrollará la niña, niño, adolescente y/o joven con la Corporación, las implicaciones del mismo y a su vez, permite autorizar el manejo de imagen con protocolos de seguridad para menores de edad, así como el manejo de datos de acuerdo a lo estipulado por la jurisprudencia colombiana y bajo el principio de

Tolerancia Cero de cualquier acciones que pueda generar explotación y/o abuso sexual.

7. PROCEDIMIENTO DE FIRMA Y ADHESIÓN DEL EQUIPO DE CORPORACIÓN DUNNA A LA POLÍTICA DE PEAS

Cada persona que se vincule a DUNNA como parte de su personal o equipo de trabajo en calidad de empleado/a; contratista; voluntario/a; pasante; proveedor/a u otro, al momento de suscribir el contrato respectivo recibirá una copia de la política de PEAS, y en constancia deberá diligenciar un acta por medio de la cual coste su recibido, firma y adhesión a esta política.

El documento reposará en los soportes administrativos de la organización, junto al contrato respectivo que dé cuenta del tipo de contratación que vincule a la persona a DUNNA y a la carpeta laboral de cada persona.

El formato del acta hace parte integral de esta política. (Ver Anexo No. 1. Acta de entrega, firma y adhesión)

8. ELEMENTOS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS EN MATERIA DE PEAS

A continuación, se incorporan a la política de PEAS los elementos de gestión de la organización y recursos humanos necesarios para garantizar la implementación de ésta.

8.1. Contratación y cláusulas específicas para personal: empleados, contratistas, cooperantes, voluntarios, pasantes, proveedores de DUNNA:

Con el objetivo de incorporar en la gestión de DUNNA los elementos necesarios para el seguimiento de la implementación de la política de PEAS, se ha definido la incorporación en los contratos, convenios, acuerdos, entre otros, suscritos por la organización, una cláusula expresa que exige a empleados/as, contratistas, proveedores, consultores/as y subcontratistas se comprometan a aplicar una política de tolerancia cero en materia de explotación y abusos sexuales y adopten las medidas de prevención y respuesta establecidos por la organización en esta materia. Esta cláusula será incorporada a los contratos una vez aprobada la política de PEAS en la Corporación Dunna (junio de 2023).

8.1.1. Los contratos laborales, de prestación de servicios y con proveedores que se suscriban a partir de junio de 2023 incorporarán la siguiente cláusula:

“DECIMA NOVENA: DEFENSA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y LAS POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS). EL TRABAJADOR, CONTRATISTA, PROVEEDOR se compromete con la defensa del código de conducta y las políticas organizativas relacionadas con la prevención de la explotación y los abusos sexuales adoptadas por la Corporación Dunna; así mismo, se compromete con la revisión, firma y adhesión de la PEAS que consta en documento anexo que hace parte integral del presente contrato, de esta manera EL TRABAJADOR Y/O CONTRATISTA, PROVEEDORES asume como incorporadas a sus obligaciones laborales todas aquellas responsabilidades, compromisos, definiciones y procedimientos establecidos en la Política de PEAS a lo largo de su vinculación en todo tiempo, lugar y actividad que desarrolle en cumplimiento del objeto de su contratación. Asume un compromiso expreso y manifiesto de tolerancia cero con actos de explotación y abusos sexuales. Se compromete a respetar los derechos e intereses de los niños, niñas adolescentes, jóvenes mujeres y demás población de interés participantes directos e indirectos de los procesos y programas de DUNNA.”.

En caso de incumplimiento, cuando se confirme una conducta indebida, se adoptarán medidas disciplinarias enérgicas entre las cuales están incluidas sanciones como: despido, suspensión, censura por escrito u otras medidas administrativas o correctivas y si este incumplimiento incluye una posible conducta delictiva, se considerará la posibilidad de denunciar el incidente a las autoridades competentes de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.”

8.1.2. Con relación a los contratos laborales y de prestación de servicios que se encuentren en vigencia desde fecha anterior a junio de 2023, DUNNA y los contratantes suscribirán un OTROSI al contrato original incorporando la siguiente cláusula:

“CLAUSULA ADICIONAL: DEFENSA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y LAS POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES (PEAS). EL TRABAJADOR, CONTRATISTA, PROVEEDOR se compromete con la defensa del código de conducta y las políticas organizativas relacionadas con la prevención de la explotación y los abusos sexuales adoptadas por EL EMPLEADOR; asimismo, se compromete con la revisión, firma y adhesión de la PEAS que consta en documento anexo, el cual a partir del momento de la suscripción del presente OTROSI hace parte integral del contrato originalmente suscrito entre las partes, de esta manera EL TRABAJADOR, CONTRATISTA, PROVEEDOR, asume en adelante como incorporadas a sus obligaciones laborales y/o contractuales, todas aquellas responsabilidades, compromisos, definiciones y procedimientos establecidos en la Política de PEAS a lo largo de su vinculación en todo tiempo, lugar y actividad que desarrolle en cumplimiento del objeto de su contratación. Asume un

compromiso expreso y manifiesto de tolerancia cero con actos de explotación y abusos sexuales. Respetar los derechos e intereses de los niños, niñas adolescentes, jóvenes mujeres y demás población de interés participantes directos e indirectos de los procesos y programas de DUNNA.

En caso de incumplimiento, cuando se confirme una conducta indebida, se adoptarán medidas disciplinarias enérgicas entre las cuales están incluidas sanciones como: despido, suspensión, censura por escrito u otras medidas administrativas o correctivas y si este incumplimiento incluye una posible conducta delictiva, se considerará la posibilidad de denunciar el incidente a las autoridades competentes de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.”

8.2. Procedimiento de verificación de antecedentes para los/as postulados y/o candidatos/as a un puesto de trabajo, contrato de prestación de servicios, voluntarios, cooperantes, proveedores, etc.:

Para la Corporación Dunna es importante asegurar que todas las personas con quien se tiene algún vínculo contractual cumplan con una serie de requisitos que buscan prevenir la comisión de hechos de explotación y abuso sexual. Por lo anterior se dispone que:

8.2.1. Se incluirá en el proceso de convocatoria una frase en donde se informe a los posibles candidatos que se realizará comprobaciones de antecedentes judiciales y referencias de comportamiento de conducta sexual inapropiada. En especial se incluirá dentro de los requisitos de contratación el Certificado de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años, de acuerdo con al Ley 1918 de 2018.

8.2.2. Se solicitará una declaración firmada confirmando que nunca ha incurrido en sanciones (disciplinarias, administrativas o penales) derivadas de una investigación en relación con EAS, o que ha dejado el cargo con una investigación pendiente y se negó a cooperar en ella.

NOTA: Para los contratos vigentes se integrará la cláusula por medio de OTROSÍ, se realizarán verificaciones de antecedentes policiales especialmente en materia de violencia, explotación y abuso sexual).

8.3. Definición de roles y responsabilidades al interior de DUNNA frente a la implementación, seguimiento, capacitación y fortalecimiento de la política de PEAS en relación con el recurso humano de la organización.

En esta parte de la Política se incorporan los roles y responsabilidades del personal de DUNNA frente a la política de PEAS y se define el punto focal de la organización a cargo de la coordinación de esta.

8.3.1. Punto focal para la protección contra la explotación y los abusos sexuales: Atendiendo al firme compromiso de avanzar en la Política de PEAS, pero teniendo en cuenta el límite de recursos para contar con una persona de su planta de personal dedicada de manera exclusiva a esta área, DUNNA define como su punto focal para este componente a la Directora Administrativa. En este sentido, se realizará un OTROSÍ a su contrato en donde se incluirá esta responsabilidad, bajo los siguientes lineamientos y funciones:

- i. Apoyar al personal directivo superior para que cumpla con sus responsabilidades relacionadas con la PEAS.
- ii. Informar al personal directivo superior de las preocupaciones o problemas relacionados con la aplicación de la PEAS.
- iii. Recibir informes relacionados con las denuncias de explotación y abusos sexuales y coordinar la respuesta.
- iv. Llevar a cabo la capacitación y concienciación del personal y otras personas en materia de PEAS. (en caso de no poder realizar esta capacitación con las personas participantes de programas, delegar esta función a los contratistas y/o empleados directamente relacionados con los participantes)

8.3.2. Principales roles y responsabilidades del equipo de trabajo de DUNNA de acuerdo con la adscripción de áreas de desempeño.

Dentro de la definición de roles y responsabilidades con la política de PEAS, DUNNA tendrá en cuenta los siguientes aspectos por área a la cual esté adscrita de manera general el equipo de trabajo:

8.3.2.1. Equipo directivo:

Será responsabilidad del equipo directivo de DUNNA frente a la política de PEAS:

- i. Supervisar la prevención y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales
- ii. Revisar y actualizar las políticas y directrices relacionadas con la PEAS y asegurar atención y recursos para la PEAS en toda la organización.
- iii. Facilitar y supervisar las investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales.

iv. Establecer una coordinación con otras organizaciones, instituciones públicas en los casos que sea procedente, así como a cooperantes y agencias de financiación, en materia de PEAS.

8.3.2.2. Área administrativa y manejo de personal:

Será responsabilidad del equipo encargado del área administrativa y manejo de personal de DUNNA frente a la política de PEAS:

1. Llevar a cabo una investigación de las infracciones relacionadas con explotación y abusos sexuales que se hayan cometido anteriormente y otras infracciones del código de conducta y de las políticas (por ejemplo, fraude, corrupción, abuso de poder), como parte del proceso de contratación.
2. Asegurarse que todo el personal firme el código de conducta y el acta de entrega, suscripción y firma de la política de PEAS de DUNNA.
3. Encargarse de la incorporación de una cláusula de PEAS en los acuerdos contractuales, incluso cuando se trata de subcontratación, términos de referencia para contratación de equipo nuevo, así como de voluntarios, pasantes, practicantes y proveedores.
4. Apoyar la comunicación con el conjunto del equipo de trabajo de DUNNA incluyendo el personal de los espacios a los cuales se preste apoyo administrativo durante la investigación de las acusaciones de explotación y abusos sexuales que cursen en la organización teniendo en cuenta los roles, funciones y grados de confidencialidad necesarios en el manejo de cada caso.
5. Mantener archivados los documentos del equipo de trabajo de DUNNA relacionados con la PEAS, incluidos los códigos de conducta y acta de entrega, firma y compromiso con la política PEAS firmadas.

8.3.2.3. Equipo de trabajo

1. Toda persona del equipo de trabajo tiene el deber corresponsable de defender el código de conducta y las políticas relacionadas con la PEAS.
2. Toda persona del equipo de trabajo participará activamente en las actividades de capacitación y concienciación relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, incluido el apoyo en la difusión de los materiales, rutas e información relacionada con la PEAS. Durante los procesos de formación y contacto con la comunidad se instalarán carteles, anuncios en donde se pueda evidenciar esta información.
3. Toda persona está en su derecho y deber de presentar denuncias de explotación y abusos sexuales a través de los canales de denuncia designados por DUNNA para este fin.

4. Toda persona podrá participar en investigaciones de denuncias de explotación y abusos sexuales, según corresponda y DUNNA procurará por las mejores condiciones para que dicha participación pueda llevarse a cabo como corresponda en cada caso y bajo los principios y lineamientos aplicables a esta política.

5. En el desarrollo de las diferentes acciones que adelanta DUNNA, es responsabilidad del conjunto del equipo de trabajo identificar, mitigar y tomar las medidas que eviten los riesgos de los programas con hechos y/o situaciones relacionadas con la explotación y los abusos sexuales.

8.4. Sistema de reporte de casos y respuesta a acusaciones o sospechas de EAS.

A continuación, se incorporan los procedimientos necesarios en relación con el reporte y respuesta a acusaciones o sospechas de EAS.

8.4.1. Reporte de casos y denuncia eficaz, DUNNA , en el marco del desarrollo de esta Política, ha estableció una ruta para actuar en casos o sospechas de vulneración de derechos por explotación y abusos sexuales contra el personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes, por parte de su personal contratado, voluntario o asociado en las actividades que desarrolla.

Para que la denuncia y la identificación de casos o sospechas de situaciones de EAS sea eficaz se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- **En los casos o sospechas que involucren niñas, niños y adolescentes debe prevalecer el interés superior del niño y la niña.** El personal contratado, voluntario o asociado de DUNNA que conozca de un hecho de vulneración de los derechos de infantil al interior de la misma o de las actividades desarrolladas por los espacios a los cuales hace apoyo administrativo, debe partir inicialmente de la credibilidad de la declaración de la niña, niño, adolescente y joven, hasta que se compruebe lo contrario, y al mismo tiempo debe tratarse con respeto y dignidad tanto a la víctima de la situación como al presunto infractor/a, mientras se realiza una investigación exhaustiva y se verifica la situación, aún más, cuando se trate de situaciones relacionadas con explotación y abuso sexual de menores de edad.
- **Obligación de informar.** Cualquier miembro del personal contratado, voluntario o asociado de DUNNA que tenga conocimiento o sospecha de alguna situación o hecho de vulneración de derechos del personal de la

organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, especialmente niñas, niños, adolescentes y jóvenes, al interior de la misma o de las actividades desarrolladas por esta organización, situaciones asociadas, explotación, abuso o maltrato, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento de las instancias de DUNNA definidas para este fin, quienes posteriormente debe informar a la dirección, quien a su vez deberá informar a la Junta directiva y de allí, de acuerdo con la gravedad, escalar a las autoridades competentes.

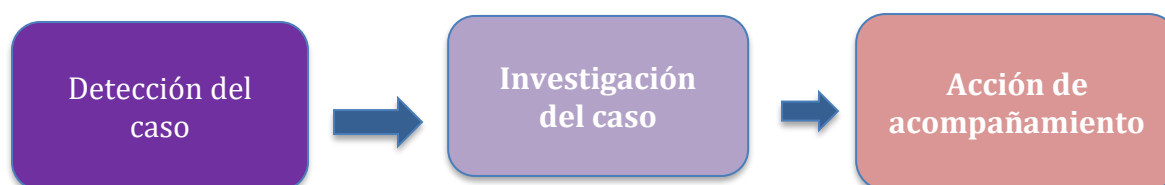
- **Confidencialidad.** DUNNA debe comprometerse en cualquiera que sea el caso para proteger a las víctimas, sobrevivientes y testigos de cualquier situación de vulneración de sus derechos, explotación, abuso o maltrato infantil, y con ello a guardar en alto grado de confidencialidad toda la información que sea recogida para verificar el hecho y dar el tratamiento correspondiente dependiendo de la situación que se haya presentado. Salvo que exista la necesidad de que algún órgano judicial requiera la información para avanzar en procesos de tratamiento legal, todo será guardado de manera confidencial y segura en las instalaciones principales de DUNNA, en la oficina de Bogotá, y el conocimiento de la información que haga parte de la implementación y seguimiento de esta política se produzca, recopile, documente y procese, será de acceso limitado a las personas encargadas de la política directamente, el equipo directivo y administrativo de más alto nivel de la organización.
- **Seguridad:** Todas las medidas que hagan parte del procedimiento de denuncia, atención, remisión, investigación, sanción y monitoreo de casos o sospechas de EAS, deberán ser tomadas bajo condiciones que no generen o exacerben los riesgos asociados a este tipo de situaciones tanto para quienes presentan denuncias o plantean inquietudes, así como para otras partes involucradas (por ejemplo, sobreviviente, acusado/a). Por lo anterior, DUNNA prevé un procedimiento que garantice la referenciación y medidas de protección, un mecanismo de denuncia seguro y un proceso de asistencia y remisión correspondiente con las características de cada situación que deban ser abordadas por motivo de la protección y prevención de EAS.

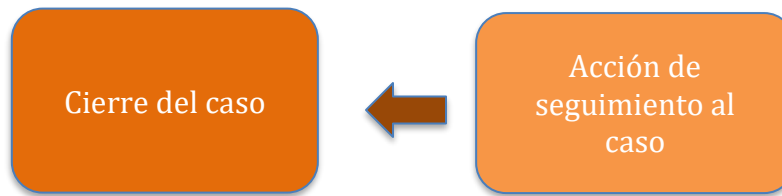
Atendiendo a la sensibilidad de la información que hace parte de las situaciones que deben ser abordadas por razones de esta política, DUNNA dispondrá de todos los recursos institucionales que se han dispuesto para el manejo de la información sensible de la entidad, como medidas de seguridad digital, protección física de la documentación, copias de seguridad en lugar seguro.

- ✚ **Pertinencia y atención:** Todo incidente que sea reportado debe ser tratado de manera inmediata en tiempos, calidad y oportunidad, y debe velar por la protección de la víctima y sus derechos.
- ✚ **Transparencia:** Cuando se presente el reporte de un caso o sospecha, DUNNA deberá garantizar que la persona que pone en conocimiento la situación (denunciante), debe consentir de manera informada y previamente la toma del relato que hará parte fundamental de la ficha de reporte. Asimismo, la persona conocerá de primera mano, es decir, por explicación directa de la persona encargada de recibir el reporte o por la información contenida en la ficha del reporte, cuál será el tratamiento que recibirá la situación, con quién y para qué será compartida la información en caso de que se haga necesario, así como el proceso de investigación y asistencia que se dará para las personas sobrevivientes. Esto también incluye comunicarles el deber de la organización en relación con la denuncia obligatoria como opera de conformidad con el marco jurídico colombiano.
- ✚ **Accesibilidad:** Es tarea de DUNNA hacer de los mecanismos de denuncia procedimientos de fácil acceso a la población participante de sus procesos, así como a su personal y otro tipo de persona que se relacione con la acción de la organización y se vea afectada o conozca o sospeche de un hecho posible de EAS. Lo anterior, deberá tener en cuenta que los medios de difusión de la información, los canales, los procedimientos deberán ser comunicados atendiendo al tipo de población a la cual se dirija la acción de DUNNA, de esta manera deberá preverse que la información llegue de manera, escrita, oral, física y virtual.

8.4.2. Procedimiento de reporte de casos o sospechas de EAS. El manejo de casos particulares debe seguir la siguiente ruta.

8.4.2.1. Detección del caso En el momento en que se tenga conocimiento de una situación de vulneración de derechos, en contra del personal de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, explotación y abusos sexuales, o maltrato infantil contra niñas, niños, adolescentes y jóvenes, por parte de alguno de los miembros de DUNNA incluyendo voluntarias/os, practicantes, pasantes, proveedores, socio entre otros, se deberá reportar de inmediato a la persona encargada de ser el punto focal de la Política de PEAS, que de conformidad con los lineamientos de este documento corresponde a la Directora Administrativa de la Corporación.





Una vez el punto focal de la política de PEAS recibe la información, iniciará los pasos de la ruta e informará de la situación a la dirección de DUNNA, quien deberá comunicar y citar a la junta directiva.

El punto focal PEAS gestionará la atención médica necesaria para acompañar a las víctimas y sus familias.

El personal DUNNA involucrado en la denuncia (bien sea empleado, contratista o proveedor) será apartado de forma inmediata de las labores que tienen relación con el trato directo con las poblaciones o beneficiarios.

La Dirección de DUNNA gestionará las denuncias ante las autoridades competentes.

Todos los canales están dispuestos para recibir noticias de casos de esta naturaleza y de manera independiente a la forma como se halla dado conocimiento a DUNNA, siempre el punto focal deberá atender, responder y estar atenta a cualquier novedad y mantener a la dirección de la organización al tanto de los avances en cada caso.

El caso debe registrarse en la ficha de reporte de casos (Ver Anexo No. 2 Reporte de casos o sospechas de EAS contra del personal de la organización). Esta ficha se sistematizará en una base de datos que permitirá tener un registro de las situaciones presentadas y hacer seguimiento posteriormente.

Para dar a conocer a DUNNA de un caso o sospecha de EAS por cualquier persona parte del equipo de trabajo, así como personas de las poblaciones participantes de los programas y proyectos de la organización, cuando la sobreviviente sea una niñas, niño o adolescente, la denuncia la podrá poner por intermedio de su representante legal o por sí mismo. También podrán hacer uso del mecanismo de denuncia otros actores de la comunidad u aliada podrá disponer de los siguientes medios:

Cualquier persona pondrá poner en conocimiento de DUNNA un caso o sospecha de EAS por los siguientes canales:

- ✓ Por correo electrónico dirigido al punto focal de la Política de PEAS: aydee.velasquez@dunna.org
- ✓ Podrá ponerse en contacto al celular o WhatsApp al número: 3053718260 - 3173831283
- ✓ Podrá poner en conocimiento de la organización por medio del canal que está dispuesto en las páginas web: <https://www.dunna.org/> correo general: info@dunna.org
- ✓ Por escrito podrá poner en conocimiento de DUNNA a la dirección física: Carrera 9ª No. 99-02 of. 502A en la ciudad de Bogotá
- ✓ Se creará un formulario de **PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE CARÁCTER CONFIDENCIAL** en línea dispuesto en la página web que puede ser diligenciado por cualquier persona del equipo o externa que conozca una situación particular referida a EAS y que comprometa a DUNNA puede diligenciarlo, este formulario está basado en la ficha de registro de casos (Anexo 2).

La manera por medio de la cual cualquier persona puede activar la ruta para el abordaje de un caso o sospecha de EAS en DUNNA de las siguientes maneras:

- Por escrito.
- De forma oral.
- De forma mixta: escrito y oral.
- Podrá ser a nombre propio o de manera anónima

El caso podrá ser reportado a cualquier hora del día y cualquier día de la semana. Una vez ha sido reportado el caso a DUNNA, la organización se pondrá en contacto con la persona denunciante cuando ello sea posible porque se ha identificado o en su defecto de manera directa con la persona que se reporta como sobreviviente en un periodo de tiempo no mayor a 24 horas. De dicha comunicación y de allí en adelante toda acción que se adelante por la persona encargada o punto focal de DUNNA en este sentido, será registrado en la ficha de seguimiento del caso.

El primer contacto que haga DUNNA con la persona sobreviviente se hará con todo el cuidado y en cumplimiento con los diferentes principios que inspiran la política de PEAS. Inmediatamente se buscará generar un espacio de confianza de acuerdo con las condiciones del hecho que permitan dar inicio al proceso de investigación correspondiente.

Así mismo, de acuerdo con la RES/62/214 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la persona sobreviviente recibirá apoyo de la siguiente manera:

Los denunciantes deben recibir asistencia y apoyo básicos de conformidad con sus necesidades personales derivadas directamente del presunto acto de explotación o abuso sexuales. La asistencia y el apoyo comprenderán atención médica, servicios jurídicos, apoyo para hacer frente a los efectos psicológicos y sociales de la experiencia.

La asistencia y el apoyo deben prestarse de manera que no se agrave el trauma de los denunciantes, las víctimas y los niños nacidos como consecuencia de actos de explotación o abuso sexuales, no se produzca mayor estigmatización y no se excluya ni discrimine a otras víctimas de la explotación y los abusos sexuales.

Lo importante y siempre se recordará a todas las personas objetivo de esta política, que los hechos por los cuales se puede motivar un reporte por caso o sospecha tienen que ver con la descripción expresa que se presenta al inicio de esta política o por cualquier evento que adquiriera esta connotación a medida que evoluciona la legislación de protección de las personas de las situaciones de explotación y abusos sexuales.

El punto focal de la política de PEAS diligenciará la ficha de caso con la información inicialmente compartida en la denuncia y en la primera comunicación con la sobreviviente y pasará a la siguiente fase del proceso.

8.4.2.2. Investigación del caso

Con la ficha, la información entregada a la dirección y a la junta directiva por parte del punto focal, ésta determinará la acción a realizar para investigar la situación descrita en el menor tiempo posible y con la rigurosidad y objetividad necesaria para asumir la situación reportada, atendiendo siempre a las condiciones que favorezcan la seguridad, confidencialidad, transparencia y acción sin daño con la sobreviviente. Cabe resaltar que se analizarán todos los casos para evitar que se presenten conflictos de intereses que puedan influir de manera negativa el desarrollo de la investigación del caso y en el cuidado de la sobreviviente.

Por lo anterior, en el caso de las personas denunciantes, indistintamente de su condición, serán informadas de todo el procedimiento y se pedirá que suscriban el consentimiento informado que se ha preparado para este fin (Ver Anexo No. 5. Consentimiento informado)

Cuando una situación llegue a este nivel, DUNNA contará con un equipo de consultores externos que puedan encargarse de la investigación del caso de

manera inmediata. Para este aspecto, una vez entre a operar la política de PEAS adelantará un proceso que le permita contar con un grupo de mínimo tres personas elegibles que en un momento dado estén en condiciones de asumir de manera inmediata de acuerdo con las necesidades del caso la investigación correspondiente.

Para contar con este grupo de elegibles adelantará un proceso de selección, que tendrá en cuenta los términos de referencia básicos que se incluyen en el Anexo 4 de la presente política. Una vez se tiene esta lista de personas elegibles, cuando el caso lo amerite, DUNNA recurrirá a la vinculación específica en el caso puntual para adelantar la investigación correspondiente (Ver Anexo No. 4. Términos de referencia para elegibles en calidad de investigadores/as de los casos o sospechas de EAS).

Si la investigación determina que la situación no ocurrió se procede a cerrar el caso, pero si el informe determina que la situación fue verídica y puso en riesgo o causó daño a algún miembro de la organización, de las personas con las que se tiene contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas o a una niña, niño, adolescente o joven se llevaran a cabo las siguientes acciones:

a) Se determinará la gravedad de afectación o impacto generado en el personal de la organización, de las personas con las que se tuvo contacto directo o indirecto en el desarrollo de los proyectos y programas, de la niña, niño, adolescente o joven, y se procederá a establecer una ruta de acompañamiento médico, psicosocial u otro que sea necesario.

b) Dependiendo la gravedad de la situación, en cuanto al presunto perpetrador/a se procederá a suspender su contrato, terminar su contrato y establecer las medidas judiciales que se requieran de acuerdo con la conducta. Todo esto deberá ser notificado de manera escrita y bajo las normas legales que cobijan a las personas que habitan el territorio de la República de Colombia y de manera particular o específica a las organizaciones no gubernamentales en defensa de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.

c) Durante todo el proceso se hará seguimiento, especialmente por el punto focal en coordinación con la dirección de DUNNA para que no se presenten conflictos de intereses en los intervinientes. Así mismo, se realizará una evaluación permanente de los posibles riesgos que pueden presentarse en el proceso de investigación del caso, con el objetivo de minimizar situaciones que puedan afectar con la misma y la posible comprobación de situaciones referidas a EAS, estos pueden estar relacionados con posibles alteraciones de pruebas, falsos testimonios, información que pueda ser ocultada etc.

d) En cada caso se llevará a cabo una evaluación de riesgo. En este sentido dicha evaluación será llevada a cabo entre el punto focal de la política de PEAS y la dirección de DUNNA, en consulta con el investigador/a del caso o sospecha. Para la gestión del riesgo se tendrá en cuenta el diligenciamiento y seguimiento en la matriz definida para estos casos. Dicha evaluación y gestión del riesgo tendrá lugar en la etapa de recepción y apertura del caso a investigar (Ver Anexo No. 6. Matriz de referencia para la evaluación y gestión de riesgos durante las investigaciones de explotación y abusos sexuales).

e) Cada situación, denuncia y/o caso de EAS que se tramite en la organización, será incorporado en el cuadro de registro y seguimiento de e la investigación de los casos de EAS en DUNNA. Para efectos de este registro se ha elaborado un cuadro de seguimiento que corresponde al Anexo No. 9 del presente capítulo, este formato se diligenciará en archivo Excel adjunto a esta política).

8.4.2.3. Acción de Acompañamiento (Asistencia y referenciación)

De acuerdo con la gravedad de la situación se requiere de manera imprescindible el acompañamiento a las sobrevivientes desde el enfoque de derechos, el enfoque psicosocial y el enfoque de acción sin daño, que permita reconocer la situación y atenderla en su particularidad. Los límites determinantes para la valoración de las conductas estará definido por: la ley penal colombiana, los principios de protección de la niñez y la adolescencia inspiradores y contenidos en esta Política, así como los principios y valores éticos que promueve, defiende y promulga DUNNA.

Para efectos de definir el plan de acompañamiento que requiere la persona sobreviviente se tendrá en cuenta el Directorio de instituciones aliadas o encargadas del tema para poder abordar la situación de manera integral, así se buscará que la persona pueda tener contacto y de ser necesario pueda ser remitida a la atención de la institucionalidad pública encargada de estas situaciones en los ámbitos: de seguridad, médico, emocional, jurídico y asistencia material en los casos que así lo ameriten (elementos como ropa, refugio, entre otras posibilidades que el caso amerite y puedan ser suministrados por DUNNA y/o un aliado).

Este proceso será definido en cada caso en particular atendiendo a las condiciones de tiempo, modo, lugar, de tal manera que corresponda con las necesidades específicas de la persona sobreviviente. Para efectos de la referenciación o remisión del caso, DUNNA tendrá que diligenciar el formato destinado a este fin. (Ver anexo No. 3. Formato de remisión de casos o sospechas de EAS).

8.4.2.4. Acción de seguimiento al caso

Estas acciones estarán determinadas por la gravedad del caso, en cuanto a los procesos de los o las sobrevivientes, la situación del presunto perpetrador o responsable o quien genera la afectación y las acciones de mejoramiento dentro de DUNNA para que no vuelva a suceder.

En todos los casos la gestión de la información se realizará de manera confidencial, comprometerá solo a las personas involucradas en el caso, la Junta Directiva, la dirección, el punto focal y el investigador o investigadores externo que requieran contratarse de acuerdo con la gravedad del evento identificado, todo con el fin de proteger la integridad de las persona/as afectadas y del posible perpetrador/es.

8.4.2.5. Cierre del caso

Cuando se hayan surtido todos los pasos anteriores u otros que sean necesarios dada la gravedad del caso para proteger a la persona sobreviviente, el caso se cerrará haciendo el seguimiento y reporte respectivo en la base de datos de incidentes (casos y sospechas de EAS).

9. MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La Junta directiva y la Dirección de DUNNA será el órgano rector de esta Política de Protección y PEAS. En consecuencia, si no se presenta ningún reporte que amerite actuación inmediata en caso concreto, la Junta directiva recibirá un informe anual en la reunión ordinaria del mes de diciembre de cada año por parte de la Dirección que dé cuenta del desarrollo, novedades y necesidades que DUNNA haya identificado en el periodo frente a la puesta en marcha de esta política.

De esta manera, será la Dirección o a la persona del equipo de trabajo a quien delegue para esta función, el o la encargada de monitorear, hacer seguimiento, evaluar, así como estar pendiente del cumplimiento e implementación de la Política de Protección y PEAS.

Los Equipos de trabajo realizarán un reporte mensual a la Dirección en su reunión ordinaria sobre los avances y/o novedades en la implementación de la Política de Protección y PEAS. En los momentos que así lo amerite hará reporte inmediato a la junta directiva en caso de la presentación de una situación que haya llegado a su conocimiento y deba activar el procedimiento definido esta Política incluyendo cualquiera de los protocolos que la conforman.

9.1. Reporte de incidentes a terceros de conformidad con acuerdos de cooperación.


Mientras existan convenios vigentes entre DUNNA y UNICEF, en el marco de los comités técnicos de seguimiento de los aspectos programáticos y financieros del proyecto que se ejecute se incluirá un punto referido al reporte de casos o sospechas de EAS que se hayan presentado en el periodo entre un comité y otro. Cuando se presente un caso que amerite el reporte, se presentará a UNICEF una ficha técnica que dé cuenta de la situación, sobreviviente, proceso adelantado y medidas adoptadas, presunto responsable y estado de la situación.

10. BIBLIOGRAFIA Y MATERIAL DE CONSULTA Y APOYO PARA LA APLICACIÓN, COMPRESIÓN Y APROPIACIÓN DE LA POLÍTICA PEAS TOMADAS DEL DOCUMENTO: “Protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS): Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus asociados”, elaborado por Yvonne Kemper. 20 de enero de 2020.

- Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución, marzo de 2018.
- Boletín del Secretario General: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13), octubre de 2003.
- Boletín del Secretario General, Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/2018/1), enero de 2018.
- Política de protección ante la explotación, el abuso y el acoso sexual (PSEAH)
- Curso para socios: Medidas especiales de protección contra la explotación y abuso sexual del Sistema de las Naciones Unidas (ONU). Unicef.org.

En constancia y manifestación expresa del compromiso y carácter vinculante del compendio de políticas contenido en el presente documento para DUNNA, es suscrito por el Representante legal de la organización.

Suscribe:



MARIA ADELAIDA LOPEZ
REPRESENTANTE LEGAL

Anexo No. 1

ACTA DE ENTREGA, FIRMA Y MANIFESTACIÓN DE ADHESIÓN A LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES (PEAS) PARA TODAS LAS PERSONAS CON LAS QUE EL PERSONAL DE DUNNA PUEDE TENER CONTACTO DIRECTO O INDIRECTO DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE SUS PROYECTOS Y PROGRAMAS, ESPECIALMENTE A NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JÓVENES, POR PARTE DE CADA INTEGRANTE DEL PERSONAL DE LA CORPORACION DUNNA.

El/la suscrita a saber, _____, persona mayor de edad, identificado/a con la cédula de ciudadanía número _____ expedida en _____, actuando en la calidad de empleado/a (); contratista (); voluntario/a (); pasante (); proveedor/a (); otro o/a (); de manera libre y espontánea manifiesto que DUNNA me ha hecho entrega de la política PEAS. Asimismo, una vez la he conocido manifiesto con la suscripción de la presente acta que firmo y me adhiero a la misma comprometiéndome con su cumplimiento como parte de mis obligaciones derivadas del tipo de vinculación con esta organización.

En constancia, firmo el presente documento en dos ejemplares con destino a constar en la carpeta que contenga mi hoja de vida y documentación en DUNNA y el segundo ejemplar quedará para la suscrita, a los _____ () días del mes de _____ de 202_.

Suscribe,

Firma
Nombre completo: _____
Documento de identidad: _____
Cargo o rol: _____

Anexo No. 2
REPORTE DE CASOS O SOSPECHAS DE EAS CONTRA DEL
PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN, DE LAS PERSONAS CON LAS
QUE SE TIENE CONTACTO DIRECTO O INDIRECTO EN EL
DESARROLLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS O CONTRA
NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JOVENES- DUNNA

Fecha	
Hora	
Cómo, cuándo y quién recibe la denuncia	
Quien reporta	
Quien es la persona sobreviviente (incluir información sobre: nombre, edad, género, origen étnico/nacionalidad, necesidades específicas)	
Descripción de la situación, tratando de incluir el mayor grado de detalle referido a fecha del supuesto incidente, fechas, horas y lugares, quién es presuntamente el agresor/perpetrador: Nombre, edad, sexo, nacionalidad, a que organización pertenece, que cargo o rol tiene; antecedentes de la conducta indebida	
Describe el manejo inicial de la situación	
Pasos que seguir	
Autoridad a quien se le solicitó apoyo (Policía, INML, Fiscalía etc.)	
Reporte referido por:	
Nombre: _____ Cargo: _____	Información de contacto: Correo electrónico: _____ Teléfono: _____ Ciudad y fecha: _____

Anexo No. 3

FORMATO DE REMISIÓN DE CASOS O SOSPECHAS DE EAS CONTRA DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN, DE LAS PERSONAS CON LAS QUE SE TIENE CONTACTO DIRECTO O INDIRECTO EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS O CONTRA NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JOVENES- DUNNA

Lugar y fecha	
A quién se dirige	
A quién se remite (sobreviviente)	
Quien es la persona sobreviviente (incluir información sobre: nombre, edad, género, origen étnico/nacionalidad, necesidades específicas)	
Quien remite	
Descripción de la situación, tratando de incluir el mayor grado de detalle referido a fecha del supuesto incidente, fechas, horas y lugares, quién es presuntamente el agresor/perpetrador: Nombre, edad, sexo, nacionalidad, a que organización pertenece, que cargo o rol tiene; antecedentes de la conducta indebida	
Describe el manejo inicial y las medidas tomadas en primera instancia	
Solicitudes específicas para la atención de las personas sobreviviente	
Observaciones generales	
Nombre: _____ Cargo: _____ Firma: _____	Información de contacto Correo electrónico: _____ Teléfono _____ Ciudad y fecha: _____ _____

Anexo No. 4.
TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA ELEGIBLES EN CALIDAD DE
INVESTIGADORES/AS DE LOS CASOS O SOSPECHAS DE EAS)

1. Antecedentes

Para efectos de la aplicación de la política de PEAS en DUNNA, se procede a la selección de un grupo de personas elegibles para que puedan ser el referente de apoyo e investigador/a de la organización cuando se presente un caso o sospecha de EAS por algún miembro de DUNNA, de su equipo, contratistas, cooperantes, voluntarios, pasantes, practicantes o proveedores contra cualquier persona que se relacione directa o indirectamente con los programas y proyectos de la Corporación.

2. Propósito y objetivos

El propósito de esta investigación es llevar a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y eficaz de las denuncias de explotación y abusos sexuales antes mencionadas y otros incidentes conexos, de conformidad con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

Los objetivos específicos son:

- a) Evaluar si las acusaciones constituyen razonablemente explotación y abusos sexuales y si pueden constituir delito en virtud de la legislación nacional;
- b) En los casos específicos que lo ameriten, examinar las pruebas presentadas y reunir más pruebas que puedan apoyar o socavar las acusaciones;
- c) Presentar un resumen de las pruebas y las conclusiones.

3. Alcance de las tareas

Los entregables claves son:

-Plan de trabajo, incluida la metodología detallada de la investigación (por ejemplo, examen de los documentos pertinentes, visita(s) a los lugares, entrevistas con las partes interesadas).

-Plan de acción recomendado para proteger a las personas sobrevivientes, testigos, presuntos/as autores/as y la organización durante el proceso de investigación;

-Informe de la investigación, con inclusión de:

- 1) Resumen ejecutivo
- 2) Introducción
- 3) Acusaciones (es decir, una lista de todas las acusaciones; nombres de las políticas/código de conducta de la organización y leyes potencialmente violadas)
- 4) Enfoque de la investigación (por ejemplo, entrevistas, revisión de documentos)
- 5) Cronología de los acontecimientos
- 6) Análisis de las pruebas
- 7) Riesgos de represalias y protección (y medidas adoptadas para hacerles frente)
- 8) Análisis de la adecuación de la respuesta de la organización a la denuncia de explotación y abusos sexuales
- 9) Conclusiones sobre si las pruebas justifican o no la(s) acusación(es)
- 10) Recomendaciones (incluidas las áreas de mejora para la respuesta de la organización en materia de PEAS).

4. Habilidades y experiencia clave requeridas

-Investigador/a profesional experimentado/a con experiencia en el tratamiento de casos muy delicados.

-Capacitado/a para realizar entrevistas, con enfoque de niñez, adolescencia y género.

-Sensibilidad y conocimientos demostrados sobre la diversidad cultural y las cuestiones de género, y, si es posible, experiencia en materia de violencia de género.

Anexo No. 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, identificado con el documento de identidad No. _____ de nacionalidad _____, domiciliado en _____, en mi calidad de denunciante () de un caso o sospecha de explotación o abusos sexuales como sobreviviente y/o víctima (); testigo directo (); testigo de oídas (); por una persona parte de un trabajador/a () , contratista () , cooperante () , voluntaria () , pasante () , practicante () , proveedor/a () u otro () cuál _____ de DUNNA, manifiesto que estoy informado/a del proceso que se adelantará con base en la información que estoy poniendo en conocimiento de DUNNA para que se avance en el proceso de investigación por parte de la persona encargada por la organización de la investigación.

Asimismo, manifiesto que: me han recordado que este proceso y la información suministrada es de carácter confidencial y será utilizada para efectos de la investigación de explotación y abusos sexuales.

Se me ha pedido que preste asistencia en la investigación de una denuncia de explotación o abusos sexuales en proceso, en que está involucrado personal de DUNNA.

Me ha sido informado que es posible que me entreviste y me pidan que proporcione documentos, archivos informáticos y otros registros, o que ayude de alguna otra manera. Las investigaciones internas son parte fundamental del compromiso de DUNNA con las personas de su equipo, así como las personas que participan o tienen relación con sus programas y proyectos, y está comprometida con la prevención de la explotación y los abusos sexuales, así como a dar respuesta a los y las sobrevivientes cuando estas situaciones se presenten.

Como participante en una investigación por casos o sospechas de explotación y abusos sexuales, debo conocer ciertos puntos:

1. Me comprometo con cooperar. Se me ha pedido cooperar con las investigaciones y a responder a todas las preguntas y solicitudes de los/as investigadores/as de forma honesta y completa.
2. Debo mantener la confidencialidad, mantener en reserva el hecho de que se está llevando a cabo una investigación y todo lo que se discuta conmigo como parte de esa investigación.

3. Me han reiterado que no pueden ser tomadas represalias. DUNNA no tolera ningún tipo de represalia o amenaza de represalia contra una persona que denuncie una infracción o coopere en una investigación, por lo cual me comprometo a dar a conocer a DUNNA si este tipo de situaciones se llegan a presentar para que se tomen los correctivos necesarios.

4. Me han pedido no confundir mi rol e intentar ser el investigador/a. Me comprometo a no llevar a cabo mis propias investigaciones ni interrogar a las personas testigos, ya que esto puede alterar la investigación en curso.

5. Me han pedido comprometerme con no obstruir la investigación. Nunca intentaré interferir con una investigación ni obstruirla.

6. Es imprescindible que cumpla con estos requisitos. Todo incumplimiento puede dar lugar a una medida disciplinaria severa, que puede llegar hasta el despido y la acusación penal dependiendo de las condiciones particulares en mi caso.

DUNNA agradece mi apoyo a la organización en su investigación. Si recuerdo o me entero de algo más que pueda ser importante para la investigación, o si tengo alguna pregunta, me comunicaré con la persona encargada conocida como punto focal en DUNNA, correo: aydee.velasquez@dunna.org.

Este consentimiento lo firmo en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año 202_.

Suscribo:

Firma persona participante del proceso de investigación por caso o sospecha de EAS.

Nombre: _____

No. de documento de identidad: _____

Anexo No. 6
Matriz de referencia para la evaluación y gestión de riesgos durante las investigaciones de explotación y abusos sexuales

EVALUACIÓN DE RIESGOS				GESTIÓN			
Núm	¿Quién está en peligro?	Riesgo (s) Detectado (s)	Probabilidad de riesgo	Medidas adoptadas para gestionar el riesgo hasta la fecha	Medidas de mitigación adicionales	¿por parte de quién?	¿para qué fecha?
1							
2							
3							

Anexo No. 7
ESTRATEGIA PARA GARANTIZAR LA REVISIÓN DE
ANTECEDENTES DEL PERSONAL, CONTRATISTAS, PROVEDORES,
VOLUNTARIOS, COOPERANTES Y OTROS VINCULADOS CON
DUNNA

1. Circular institucional: Por medio de una circular institucional enviada desde el correo de la dirección administrativa de DUNNA a todo el conjunto del equipo de trabajo, contratistas y otros para efectos de la actualización de la hoja de vida, ofertas y soportes de los contratos de prestación de servicios, convenios, entre otros, con la solicitud de allegar a DUNNA la siguiente documentación:
 - Antecedentes policía nacional:
 - a. Antecedentes judiciales
 - b. Consulta de inhabilidades de la policía. Delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. Ley 1918 de 2018.
 - Procuraduría General de la Nación: Antecedentes disciplinarios
 - Contraloría General de la Nación: Antecedentes fiscales
2. La circular será enviada por correo electrónico institucional el 14 de junio de 2023 y tendrá como plazo el día 18 de junio del año en curso para la entrega de los documentos por cada persona vinculada a DUNNA, a través del mismo medio. Cumplido este término la documentación será revisada por el Administrador y el punto focal de PEAS de DUNNA y será remitida a las carpetas de personal y de contratos y demás correspondiente.
3. Se informará que es obligatorio el envío de esta información, en caso de no hacer llegar la información será un factor negativo hacia el proceso de evaluación de personal o balance contractual o de convenio.
4. A continuación, se relaciona el listado de antecedentes a solicitar y a proveer en las carpetas institucionales para persona correspondiente al Anexo 8 de este documento.

Anexo No. 8
FORMATO DE LISTADO DE ANTECEDENTES PERSONAL,
CONTRATISTAS, COOPERANTES, VOLUNTARIOS, PASANTES,
PRACTICANTES, ENTRE OTROS VINCULADOS A LA
CORPORACIÓN DUNNA -ALTERNATIVAS CREATIVAS PARA LA
PAZ.

Nombre completo: _____

Documento identidad _____

Cargo y o contrato: _____

Fecha de diligenciamiento del formato: _____

Persona encargada de realizar la corroboración de datos: _____

ANTECEDENTES	ESTADO		
	Entregado/realizado	Pendiente	Observaciones
Antecedentes policía nacional: a. Antecedentes judiciales			
b. Consulta de inhabilidades de la policía. Delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años. Ley 1918 de 2018.			
- Procuraduría General de la Nación: Antecedentes disciplinarios			
- Contraloría General de la Nación: Antecedentes fiscales			
Corroboración de referencia en materia de PEAS específicamente			

FIRMA: _____

Nombre de quien diligencia este: _____

Cédula de ciudadanía No. _____

Anexo No. 9
Cuadro de Registro y Seguimiento de las Investigación de los Casos de
Explotación y Abuso Sexual (EAS) DUNNA

Cuadro de Registro y Seguimiento de las Investigación de los Casos de Explotación y Abuso Sexual (EAS) DUNNA														
Nombre y apellido de la persona encargada del registro y seguimiento:														
Documento identidad:														
Punto focal - Cargo:														
Persona encargada de hacer la corroboración de datos:														
No.	Nombres	Apellidos	Documento identidad	Tipo de relación con DUNNA	Fecha de reporte	Hechos	Acciones emprendidas	Persona encargada que hace la actualización de la información	Fecha registro avance	Avances en el proceso y observaciones generales	Abierto	Estado y fecha		
											Fecha	Cerrado	Fecha	