Directriz de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL

con validez para todas sus entidades jurídicas

Prevención y protección contra el abuso y la violencia sexual en nuestra organización

Contenido

¿Qué significa "safeguarding"? 2

La violencia sexual en nuestro contexto 2

Nuestro Código de Conducta 4

Medidas para cumplir la Directriz 5

Actores de nuestro sistema de safeguarding 6

Gestión de incidentes 9

Canales de información 10

Archivos adjuntos 11

La autoimagen de KOLPING INTERNATIONAL, adoptada por la Asamblea General de 2017 en Lima, formula la obligación de "respetar y defender la dignidad humana". Además de nuestro compromiso diario en el trabajo de la Asociación, debemos y queremos expresar esta afirmación en la forma en que realizamos nuestro trabajo y en cómo podemos proteger a las personas del peligro como parte de nuestra labor.

KOLPING INTERNATIONAL considera que su tarea es fortalecer a las personas en el ejercicio de sus derechos y en sus oportunidades de desarrollo. Nuestra misión es protegerlas de los peligros, entre los que se incluyen la explotación, la violencia sexual y el abuso en particular. KOLPING INTERNATIONAL aplica una política de tolerancia cero frente al abuso y la explotación en cualquiera de sus formas.

El objetivo de KOLPING INTERNATIONAL es proporcionar un espacio seguro de aprendizaje y convivencia para todas las personas que se involucran en nuestra Asociación o participan en actividades basadas en nuestra propia imagen. En este espacio se debe promover el desarrollo humano y respetar la dignidad y la integridad. Debe proporcionarse protección activa contra la violencia, especialmente la violencia sexualizada. También deben evitarse a toda costa las violaciones psicológicas y físicas de los límites.

La prevención como principio básico de la acción profesional ayuda a fortalecer a las personas en su desarrollo como personalidades responsables y socialmente competentes. Esto incluye respetar la sexualidad como parte importante de la vida humana. Para nosotros es importante crear un entorno de trabajo en el que se promuevan la diversidad, la igualdad de oportunidades, la igualdad de género y la protección de los niños y los grupos vulnerables, y en el que todos los implicados en la consecución de los objetivos de la organización se traten con respeto mutuo. Esto requiere "un clima en el que se pueda reflexionar abiertamente sobre las estructuras de poder, incluso entre géneros". El objetivo es crear una cultura organizativa de atención, observación, intervención, respeto, valoración y respeto de los límites personales"[1] .

Nuestro objetivo es

- apoyar a las personas en su sano desarrollo físico y mental,
- ser consciente de la cercanía y la distancia y respetar la intimidad y el pudor de los niños y adultos que necesitan protección o ayuda,
- tener en cuenta las realidades culturales en el contacto con niños y adultos necesitados de protección o asistencia,
- proteger la dignidad de los niños y adultos necesitados de protección o asistencia y su entorno vital en nuestros informes,
- tratar con cuidado los puestos de confianza o autoridad.

¿Qué significa "safeguarding"?

Para nosotros, safeguarding (medidas de protección/conceptos de protección) incluye la protección frente a la violencia y la explotación sexualizadas, así como la protección de la infancia. Safeguarding representa la responsabilidad de nuestra organización de garantizar que nuestros empleados y nuestros programas y proyectos no perjudiquen a los niños y adultos vulnerables ni los expongan al riesgo de sufrir daños y abusos. Esto incluye la violencia de los empleados hacia otros empleados.

Por lo tanto, KOLPING INTERNATIONAL entiende safeguarding como *el conjunto de procesos y medidas que contribuyen a la protección contra la violencia y a un entorno de trabajo seguro*. En particular, la protección y la capacitación de las personas vulnerables ocupan un lugar destacado en nuestros esfuerzos por apoyar su salud y bienestar.

Esta Directriz de Safeguarding presenta el enfoque de KOLPING INTERNATIONAL, las medidas preventivas, el sistema de gestión de incidentes, la aplicación con las copartes y el futuro desarrollo de la Directriz.

La violencia sexual en nuestro contexto

En nuestro trabajo, podemos encontrarnos con violencia sexualizada en diferentes contextos. Las precarias condiciones de vida, los conflictos violentos, las catástrofes humanitarias, las grandes disparidades sociales y las dependencias aumentan el riesgo de violencia sexualizada. Estas situaciones propensas a los conflictos suelen ir asociadas a alguna forma de abuso de mujeres y hombres, niños y adolescentes. La educación y los

[1] VENRO: Código de Conducta Transparencia, Gobernanza Organizativa (2018)

sistemas jurídicos deficientes son también factores de riesgo. A ello se añaden las desiguales relaciones de poder en la cooperación internacional. Una de las razones es la dependencia financiera.

En contextos eclesiásticos, se añaden dependencias espirituales. Los perpetradores utilizan sus posiciones de poder y autoridad para satisfacer sus propias necesidades a expensas de los afectados. La estructura jerárquica de la iglesia puede facilitar que los perpetradores abusen de la confianza en la institución y sus representantes. La falta de control y responsabilidad fomenta la violencia sexualizada.

Nuestra comprensión de *violencia* se basa en la definición de Agiamondo (2022)[2] . Según esta definición, la violencia es cualquier acto que cause o pretenda causar daño físico, emocional, psicológico, económico o de otro tipo a las personas.

La violencia puede adoptar diferentes formas: como **violación de los límites**, como **amenaza**, como **agresión** o como **conducta delictiva**. KOLPING INTERNATIONAL quiere ser una organización en la que se aborden las violaciones de los límites y se respeten los límites personales.

Las violaciones de los límites describen comportamientos y afirmaciones inapropiados puntuales u ocasionales, aunque se produzcan sin intención. Los motivos suelen ser una falta de reflexión personal o profesional. Las violaciones reiteradas de los límites deben considerarse abusivas.

En la Directriz de Safeguarding, distinguimos entre diversas formas de violencia que se cometen cada vez más a través de Internet.

La **violencia física** es la lesión física real o potencial de las personas.

La violencia sexualizada y la explotación sexual se producen cuando un individuo o grupo se aprovecha de un desequilibrio de poder para coaccionar, manipular o engañar a otra persona para que realice un acto sexual o con intención sexual. Esto también significa cuando se exigen actos sexuales a cambio de (a) algo que la víctima necesita o desea y/o (b) para el beneficio económico o el aumento de estatus del agresor o de un intermediario.

La **violencia sexualizada contra los niños y las personas bajo protección** se refiere a los actos sexuales realizados sobre o delante de un niño, una persona bajo protección o una persona vulnerable, así como a los actos sexuales que explotan una relación de dependencia. Cualquier acto sexual realizado sobre o delante de una persona contra su voluntad o al que la persona no pueda consentir conscientemente debido a su inferioridad física, psicológica, cognitiva o lingüística debe calificarse de violencia sexualizada. De acuerdo con la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, consideramos niño a toda persona menor de 18 años. Cualquier tipo de acto sexual con una persona menor de 18 años es abuso.

La **violencia psicológica y emocional** incluye el abuso verbal, la humillación, la discriminación, la estigmatización, el acoso o la devaluación de una persona. En el caso de niños o personas bajo protección y otras personas vulnerables, esto también incluye el rechazo que tiene un impacto negativo en el desarrollo psicológico y del comportamiento, así como privar a un niño de un entorno adecuado a su edad que fomente su desarrollo psicosocial.

La violencia de género describe la violencia infligida a una persona a causa de su sexo. Se basa en la desigualdad de género y el abuso de poder.

[2] https://www.agiamondo.de/fileadmin/user_upload/A_PDF-Dateien/D_Basisdokumente/Safeguarding_Policys/AM_Safeguarding-Policy_2022-07-08_DE.pdf

La violencia espiritual describe cualquier forma de violencia y violaciones reiteradas de los límites que se llevan a cabo en referencia a una doctrina religiosa o a estructuras de autoridad de base religiosa con el fin de ejercer influencia y presión sobre la vida de una persona de manera abusiva, hasta el punto de controlar todo su estilo de vida.

Nuestro deber

KOLPING INTERNATIONAL, como empleador y como coparte en la cooperación internacional, trabaja para garantizar que la violencia (sexualizada) en cualquiera de sus formas se prevenga, se condene y, si es necesario, se persiga, y aplica normas en su propia organización.

Esta tarea sólo puede llevarse a cabo en cooperación de confianza con las copartes de KOLPING INTERNATIONAL.

Nuestro Código de Conducta

Las siguientes normas de conducta se aplican al personal honorario y contratado, a los empleados, a los voluntarios y a todas las personas que trabajan en nombre de KOLPING INTERNATIONAL. Las organizaciones asociadas están obligadas por contrato a elaborar sus propias normas de conducta.

- Respeto la dignidad y los derechos de todas las personas.
- Me comprometo a crear y mantener un entorno que prevenga la violencia sexual y garantice la aplicación de la Directriz, en la medida de mis posibilidades.
- Me aseguraré de que se respete el Código de Conducta de KOLPING INTERNATIONAL en el entorno de trabajo respectivo y subrayaré su importancia en las situaciones apropiadas. Me informaré sobre los respectivos códigos de conducta de las organizaciones colaboradoras con las que trabajo.
- Presto atención a una comunicación sensible a la cultura y al poder, así como a las necesidades de la persona afectada, cuando tomo partido contra comportamientos discriminatorios, violentos y sexistas, ya sea de palabra, imagen o hecho.
- Si la gente se comporta de manera abusiva, trabajo para proteger a la persona afectada, teniendo en cuenta las particularidades que se derivan de mi función y del contexto, como el aumento de los riesgos de seguridad.
- No mantengo relaciones sexuales con menores de 18 años, independientemente de la legislación local. Las suposiciones erróneas sobre la edad de una persona no son excusa.
- Me abstengo de toda acción que ponga en peligro la dignidad y el bienestar de las personas o que incluso conduzca a la violencia (sexualizada).
- No ofreceré dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de servicios sexuales, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye también ofrecer apoyo al que los beneficiarios tienen derecho.
- En el país coparte, no visitaré localidades ni me alojaré en hoteles donde se sepa que hay explotación (sexual) y prostitución.
- Cuando informo sobre personas y sus condiciones de vida como parte de mi trabajo de relaciones públicas, respeto la dignidad de estas personas.
- También soy consciente de mi responsabilidad en mi vida privada y especialmente cuando utilizo las redes sociales, y no comparto imágenes, vídeos o mensajes con contenido inhumano.

El incumplimiento puede acarrear consecuencias disciplinarias, laborales y posiblemente penales.

Medidas para cumplir la Directriz

KOLPING INTERNATIONAL aplica las siguientes medidas para garantizar que los empleados, voluntarios y personas contratadas por KOLPING INTERNATIONAL cumplan las normas de conducta:

1. Gestión y selección de personal

- La Directriz se entrega como parte de las entrevistas de selección de personal, las reuniones de aclaración de pedidos, etc., y safeguarding se aborda activamente, al igual que durante la fase de familiarización.

- En todos los contratos de trabajo se hace referencia a la Directriz. El Código de Conducta es firmado por todos como parte del contrato de trabajo/del pedido.

- Los responsables de personal abordan la cuestión de la prevención de la violencia sexual en las entrevistas de trabajo, durante el periodo de familiarización y en las evaluaciones periódicas del personal.

- Todos los empleados deben presentar un certificado ampliado de antecedentes penales. Los costes del mismo corren a cargo del empresario. Los certificados ampliados de antecedentes penales se entregan al departamento de personal responsable para su control. Allí se anota la fecha de expedición del certificado ampliado de antecedentes penales (no debe haberse expedido más de tres meses antes) y se comprueba si "no hay ninguna anotación en el ámbito del art. 72a Párr. 1 SGB VIII (Código Social alemán)" (pasaje sobre la exclusión de personas con antecedentes penales relevantes del trabajo en la asistencia a la infancia y la juventud). El departamento de personal transmite esta información a la Persona responsable de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL. El certificado ampliado de antecedentes penales debe volver a presentarse cada cinco años. La Persona responsable de Safeguarding se encarga de su seguimiento.

- Todos los empleados deben presentar una autodeclaración. La autodeclaración contiene información sobre si la persona que va a ser contratada ha sido condenada por un delito penal de conformidad con la Sección 72a (1) SGB VIII (Código Social alemán) y si se ha iniciado una investigación de la fiscalía contra ella a este respecto. Además, existe la obligación de informar inmediatamente a KOLPING INTERNATIONAL en caso de que se inicie dicha investigación por parte de la fiscalía. (véase Anexo 3)

- Cuando se contrata a nuevos empleados, éstos deben presentar un certificado ampliado de antecedentes penales y firmar la autodeclaración antes de que se celebre el contrato.

- Como parte de su programa de formación, KOLPING INTERNATIONAL lleva a cabo una formación continua para todos los empleados y el Directorio General Internacional sobre el tema de la prevención y el tratamiento de la violencia sexual.

- Los empleados prestan atención a la comunicación y la interacción de modo que no haya lugar para el lenguaje sexualizado y las violaciones de los límites. Los directivos son responsables de que se conozcan las responsabilidades, los procedimientos y las medidas, y de que se respeten la Directriz.

2. Financiación de proyectos

Las siguientes normas se aplican a la financiación de proyectos y al diálogo con las copartes:

- Los empleados están obligados a debatir la prevención y el tratamiento de la violencia y la explotación sexualizadas con las copartes del proyecto, para apoyar el intercambio de experiencias y desarrollar un entendimiento común.
- Los criterios de financiación de KOLPING INTERNATIONAL señalan la prevención y el tratamiento de la violencia sexualizada como un componente esencial de la financiación del proyecto.
- Durante el proceso de solicitud se solicitan ya las directrices existentes de las copartes del proyecto y se hace referencia a nuestra Directriz de Safeguarding. Las solicitudes deben adaptarse en consecuencia y revisarse periódicamente.
- La coparte del proyecto debe preparar un análisis de riesgos para safeguarding en los proyectos financiados por nosotros.
- Los contratos de los proyectos contienen una cláusula específica sobre safeguarding y cooperación de la coparte del proyecto en caso de sospecha.

3. Viajes de proyecto e informes

Otras normas se aplican a visitantes, voluntarios y trabajos de prensa y relaciones públicas en el entorno del proyecto:

- Las personas que viajen en nombre de KOLPING INTERNATIONAL (por ejemplo, periodistas, fotógrafos, cineastas) o que acompañen a empleados de KOLPING INTERNATIONAL (por ejemplo, donantes) recibirán esta Directriz como base informativa antes del viaje y deberán firmar una declaración de compromiso que haga referencia a la misma.
- Cualquier reportaje encargado por KOLPING INTERNATIONAL debe respetar la dignidad de las personas retratadas. Las personas no pueden ser representadas desnudas, de manera sexualmente provocativa o discriminatoria en fotos o películas. Queda prohibida la representación poco objetiva de la penuria y la miseria.
- Al utilizar los medios sociales, siempre hay que tener en cuenta y evitar el riesgo potencial para las personas. Esto se aplica, por ejemplo, a la moderación de foros y blogs, el uso de configuraciones de seguridad adecuadas y el tratamiento cuidadoso y conforme a la ley de datos sensibles.

Agentes de nuestro sistema de Safeguarding

En el sistema de safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL intervienen varios agentes.

1. Equipo de Competencia en materia de Safeguarding de la Secretaría General

El Equipo de Competencia en materia de Safeguarding está compuesto de la siguiente manera:

- La Persona responsable de Safeguarding,
- Un miembro del Comité Ejecutivo Internacional,
- Un empleado adicional, designado por el Comité Ejecutivo Internacional.

El Equipo de Competencia en materia de Safeguarding se reúne periódicamente para analizar los riesgos, supervisar y evaluar, actualizar y adoptar nuevas disposiciones para la aplicación de la Directriz de Safeguarding.

2. Persona de Confianza para la Safeguarding

KOLPING INTERNATIONAL colabora con una Persona de Confianza externa para Safeguarding. Esta persona tiene experiencia demostrada en el ámbito de safeguarding y la cooperación internacional. La persona trabaja de forma voluntaria, es decir, sólo se hace cargo de los costes derivados de la actividad (por ejemplo, gastos de viaje). La persona es nombrada por el Comité Ejecutivo Internacional.

La intervención de la Persona de Confianza está prevista sobre todo para casos en los que personas de nivel directivo y ejecutivo y/o el Equipo de Competencia en materia de Safeguarding están implicados en casos sospechosos o en los que los casos sospechosos no se investigan o se investigan insuficientemente. Por lo tanto, la función de la Persona de Confianza neutral consiste en evitar que las jerarquías y las relaciones de dependencia existentes dificulten o impidan la investigación de los casos sospechosos. Además, la Persona de Confianza debería utilizar su experiencia en el ámbito de Safeguarding para apoyar a los agentes internos del sistema de Safeguarding en el desempeño de sus tareas, en calidad de asesor si es necesario. La Persona de Confianza es informada periódicamente por la Persona responsable de Safeguarding sobre las actividades del Equipo de Competencia en materia de Safeguarding.

Las copartes y empleados pueden ponerse en contacto por correo electrónico con la actual Persona de Confianza. Sus datos de contacto son fácilmente accesibles en el sitio web de KOLPING INTERNATIONAL. Actúa como persona de contacto en caso de sospecha de parcialidad por parte de la Persona responsable de Safeguarding, el nivel directivo o el Equipo de Competencia. En estos casos, actúa como coordinadora del equipo de gestión de incidentes.

3. La Persona responsable de Safeguarding (interno)

Para trabajar en red y gestionar la prevención de la violencia sexualizada, se debe nombrar a una Persona responsable de Safeguarding que informe periódicamente al Directorio General Internacional. El nombramiento se realiza por un periodo de cinco años entre los empleados con un número suficiente de horas trabajadas, que se dedica a tal efecto. En esta función, la persona es

- el punto de contacto para experiencias de violencia y casos sospechosos,
- el punto de contacto para cuestiones relativas a la Directriz de Safeguarding,
- responsable de coordinar y gestionar el Equipo de Competencia en materia de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL,
- responsable de coordinar la gestión de incidentes en el equipo de gestión de incidentes,
- responsable de garantizar que los certificados ampliados de antecedentes penales se renueven cada cinco años y que los empleados reciban formación periódica,
- responsable del desarrollo ulterior de la Directriz,
- el punto de contacto para preguntas sobre el tema.

4. Equipo de gestión de incidentes

Inmediatamente después de recibir un informe, la Persona responsable de Safeguarding (o Persona de Confianza) se coordina con al menos otro miembro del Equipo de Competencia en materia de Safeguarding y acuerda cómo tratar el informe. Se aclara si se convocará un equipo de gestión de incidentes y se formulará una recomendación al Comité Ejecutivo Internacional.

Cuando se convoca una gestión de incidentes, se compone de la siguiente manera, dependiendo del caso:

- la Persona responsable de Safeguarding,
- al menos otro miembro del Equipo de Competencia en materia de Safeguarding,
- en caso de un informe fuera de la oficina, el encargado responsable o el jefe de equipo,
- cualquier otra persona necesaria para la investigación del caso sospechoso.

Si es necesario investigar más a fondo una situación, el equipo de gestión de incidentes debe comprobar si se puede considerar para ello la posibilidad de recurrir a unidades especializadas independientes en Alemania o a equipos de investigación independientes (fact-finding-teams) en el extranjero.

Para garantizar una capacidad de actuación óptima y la confidencialidad necesaria, el número de miembros del equipo de gestión de incidentes deberá ser lo más reducido posible. Si existe el riesgo de que los miembros del Equipo de Competencia puedan ser parciales, por ejemplo por tener una estrecha relación personal con la persona bajo sospecha, serán sustituidos por un representante del equipo pertinente.

El equipo de gestión de incidentes trabaja del siguiente modo:

- El equipo de gestión de incidentes elabora recomendaciones que se remiten al Comité Ejecutivo Internacional para que tome una decisión.
- Si el tiempo no lo permite, el equipo de gestión de incidentes puede actuar de forma independiente.
- Las decisiones se toman por mayoría simple, con lo que se pretende llegar a decisiones por consenso. Cada miembro del equipo de gestión de incidentes tiene los mismos derechos de voto. Si no se puede alcanzar una mayoría, el voto de la Persona responsable de Safeguarding cuenta doble.
- Cada planteamiento se trata confidencialmente y sólo se documenta para el Equipo de Competencia en un formulario de notificación. También puede hacerse de forma anónima para proteger al informador y a la persona afectada.

Los puntos de contacto son la Persona responsable de Safeguarding y la Persona de Confianza. Puede ponerse en contacto con ellos de las siguientes maneras:

Direcciones de correo electrónico:
safeguarding@kolping.net
leuchtzeichen@um-steuern.org
o a través del formulario de informe de la página de inicio.

Gestión de incidentes

KOLPING INTERNATIONAL reacciona inmediata y cuidadosamente ante cualquier contacto relativo a (presuntos) casos de violencia. Inmediatamente después de recibir un informe, la Persona responsable de Safeguarding o la Persona de Confianza para la Safeguarding se coordina con al menos otro miembro del Equipo de Competencia para la Safeguarding y acuerdan cómo tratar el informe. La primera decisión es si debe convocarse un equipo de gestión de incidentes. Si la respuesta es afirmativa, se elabora una propuesta para la composición de un equipo de gestión de incidentes.

En este contexto, la investigación de casos sospechosos sólo se considera en los casos en que empleados, miembros del directorio, voluntarios o personal honorario se ven directamente afectados: como víctimas de violencia o como presuntos perpetradores. Los demás casos sospechosos no se tratarán en el marco de la gestión de incidentes de KOLPING INTERNATIONAL, pero las personas de contacto también están disponibles para prestar asesoramiento y apoyo en estos casos.

Se distingue entre (presunta)

- casos de violencia contra personas de las que KOLPING INTERNATIONAL tenga responsabilidad directa: empleados, miembros del directorio, voluntarios o personal honorario.
- casos de violencia (observada/confiada) en el entorno laboral de KOLPING INTERNATIONAL.

Para KOLPING INTERNATIONAL, el bienestar de los afectados es la máxima prioridad. Para nosotros es de suma importancia que los afectados reciban ayuda y apoyo y que estén protegidos mientras se tramitan sus casos.

El sistema institucionalizado de gestión de incidentes

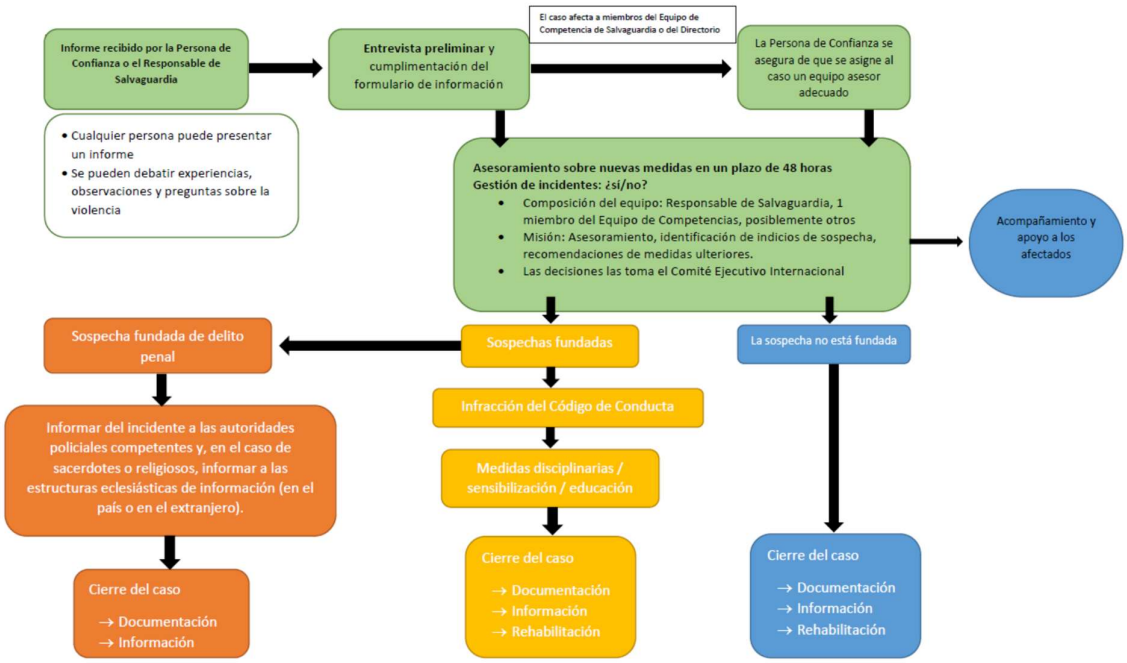
- garantiza que el asunto en cuestión se investigue sin demora,
- pone en marcha medidas para proteger a los afectados,
- permite a los afectados acceder a ofertas de ayuda, tratamiento médico, representación legal y apoyo psicosocial,
- responde con prontitud y discreción y se asegura de que todas las partes implicadas estén informadas de los siguientes pasos según lo exija la situación.

Siempre hay que actuar con gran cautela ante los presuntos casos de violencia. Deben evitarse las conclusiones precipitadas que puedan tener consecuencias de largo alcance. Las acusaciones falsas o no verificables podrían tener consecuencias de largo alcance para KOLPING INTERNATIONAL, las personas afectadas y las organizaciones copartes.

El Comité Ejecutivo Internacional o la Persona de Confianza para Safeguarding informarán al Directorio General Internacional de KOLPING INTERNATIONAL cuando se convoque al equipo de gestión de incidentes. Una vez concluido el caso correspondiente, el Comité Ejecutivo Internacional o la Persona de Confianza presentarán el resultado de la investigación al Directorio General Internacional.

A continuación figura un diagrama que resume los procesos de gestión de incidentes.

Canales de información



Como organización miembro de VENRO, también nos remitimos al folleto de VENRO "Protección contra la violencia y la explotación sexualizadas en la cooperación al desarrollo y la ayuda humanitaria" y al Código de Conducta de VENRO sobre los Derechos del Niño.

Archivos adjuntos

Anexo 1: Guía para la entrevista preliminar

Importante: ¡Cualquiera puede convertirse en persona de contacto!

Ya sea de forma voluntaria o profesional, usted puede convertirse en cualquier momento en persona de confianza para víctimas de abusos. A veces esto ocurre de forma inesperada, cuando alguien se confía a usted.

Las siguientes indicaciones le ayudarán a reaccionar con empatía y competencia si se encuentra en una situación de este tipo:

La guía puede ayudarle a prestar la mejor asistencia posible a las personas afectadas, a recabar información y a mantener una conversación.

Indicaciones básicas:

- Mantener la calma y tomarse su tiempo.
- Buscar un lugar tranquilo.
- Tomar en serio a las personas afectadas y transmitarles que les cree y que tomará las medidas necesarias.
- Preguntar con delicadeza y no cuestionar lo que se le diga.
- Preguntar lo menos posible y lo necesario para no agobiar ni avergonzar innecesariamente a las personas afectadas.
- Preguntar: «¿Qué ha pasado?» y «¿Quién ha hecho algo?».
- Si los afectados no quieren decir nada más, aceptarlo y dejar de hacer preguntas.
- Aclarar las expectativas de los afectados.
- No actuar en contra de la voluntad de las personas afectadas si es posible. Si decidiera actuar en contra de la voluntad de la víctima, informe a las personas afectadas y justifique su actuación.

Posibles preguntas y reacciones:

- Hacer preguntas abiertas (¿quién?, ¿qué?, ¿dónde?), pero no preguntas cerradas que den por sentado un acto o un autor.
- Intentar evitar preguntas que empiecen por «por qué», ya que esto podría reforzar los sentimientos de culpa y transmitir a la persona afectada la idea de que ha hecho algo malo. No menospreciar al autor, ya que usted no conoce el vínculo que existe entre la persona afectada y él o ella y podría reforzar los conflictos de lealtad.
- No aceptar la ley del silencio, sino ser sincero: «Sabes que puedo guardar secretos. Pero si me cuentas algo en lo que tengo que ayudarte, también tengo que poder buscar ayuda».
- A continuación, preguntar cómo se siente la persona afectada después de contarlo.
- La desconfianza, el miedo y la ambivalencia son reacciones naturales después de contar experiencias de violencia. Tómese en serio estos sentimientos.
- Agradecer la confianza depositada y elogiar el valor de haberse atrevido a contarlo.
- En la medida de lo posible, intentar seguir apoyando a la persona afectada durante todo el proceso de ayuda.

Conclusión de la conversación: la violencia puede provocar impotencia y desamparo en las personas afectadas. Por eso es importante que, después de hablar, no se sientan indefensas ante un proceso de ayuda. Al final de la conversación, siempre hay que hablar con la persona afectada sobre lo que puede y va a hacer ahora.

Seguimiento personal: después de la conversación con la persona afectada, busque un lugar donde poder procesar sus propias emociones y recibir asesoramiento profesional sobre los siguientes pasos, por ejemplo, acudiendo al responsable de protección o a una persona de confianza externa.

Anexo 2: Formulario para notificar casos de sospecha

La información de este formulario es confidencial. El formulario sirve para comunicar inquietudes relacionadas con una posible violación de la Directriz de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL.

Los ámbitos sobre los que no pueda reportar nada pueden dejarse sin rellenar. Por favor, intente rellenar el formulario con la mayor cantidad de información posible.

Si lo prefiere, también puede enviar los hechos directamente por correo electrónico a la encargada de salvaguardias. Para ello, utilice la siguiente dirección safeguarding@kolping.net .

¿Desea indicar su nombre?

Si desea mantener su anonimato y no desea proporcionar su nombre, no podremos ponernos en contacto con usted. Por supuesto, investigaremos la información y la documentaremos, pero no podremos apoyarlo.

¿Datos de contacto/dirección de correo electrónico?

Por favor, describa el incidente lo más detalladamente posible:

Es útil que tenga en cuenta las siguientes preguntas al realizar su notificación:

- ¿Qué ha pasado?
- ¿Quién ha cometido la infracción?
- ¿Dónde ha sucedido?
- ¿Cuándo ocurrió?
- ¿Cuántas veces ha ocurrido?
- ¿Cómo se puede demostrar la infracción?
- ¿Hay más testigos?

¿En qué país ocurrió el incidente?

¿En qué lugar o en el marco de qué proyecto/institución ocurrió el incidente?

¿Ya ha informado del incidente a otra instancia?

¿Están los superiores o las personas de las que depende la persona perjudicada al corriente del incidente?

¿Están involucrados directa o indirectamente en el incidente los superiores o personas de las que depende la persona perjudicada?

¿Hay empleados de otras organizaciones involucrados en el incidente? En caso afirmativo, ¿de qué organizaciones?

¿Cuándo ocurrió el incidente?

¿Se ha repetido el incidente? En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia?

¿Sigue ocurriendo el incidente según su conocimiento?

¿Se han tomado medidas para garantizar la seguridad actual de la persona afectada? En caso afirmativo, ¿cuáles?

Anexo 3: Autodeclaración informativa

Por la presente declaro,

Apellidos, nombre _____

lugar de nacimiento, fecha de nacimiento _____,

que no he sido condenado legalmente por un delito sexual punible con arreglo al artículo 72a del SGB VIII (Código Social alemán) y que no se ha incoado ningún procedimiento preliminar contra mí a este respecto.

En caso de que se inicie una investigación preliminar contra mí a este respecto, me comprometo a informar inmediatamente a KOLPING INTERNATIONAL. Soy consciente de que no estoy obligado a facilitar ninguna información sobre condenas anteriores que hayan sido o vayan a ser eliminadas o sobre cualquier procedimiento de investigación que ya haya sido interrumpido.

Las infracciones pueden tener consecuencias disciplinarias, laborales y posiblemente penales.

_____fecha, firma

Anexo 4: Código de Conducta

Código de Conducta de KOLPING INTERNATIONAL

- Respeto la dignidad y los derechos de todas las personas.
- Me comprometo a crear y mantener un entorno que prevenga la violencia sexualizada y garantice la aplicación de la Directriz, en la medida de mis posibilidades.
- Me aseguraré de que el Código de Conducta de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL sea observado en el respectivo entorno de trabajo y enfatizaré su importancia en las situaciones apropiadas. Me informaré sobre los respectivos códigos de conducta de las organizaciones copartes con las que trabajo.
- Presto atención a una comunicación sensible a la cultura y al poder, así como a las necesidades de la persona afectada, cuando tomo partido contra comportamientos discriminatorios, violentos y sexistas, ya sea de palabra, imagen o hecho.
- Si las personas se comportan de manera abusiva, trabajo para proteger a la persona afectada, teniendo en cuenta cualquier particularidad derivada de mi función y del contexto, como el aumento de los riesgos de seguridad.
- No mantengo relaciones sexuales con menores de 18 años, independientemente de la legislación local. Las suposiciones erróneas sobre la edad de una persona no son excusa.
- Me abstengo de toda acción que ponga en peligro la dignidad y el bienestar de las personas o que incluso conduzca a la violencia (sexualizada).
- No ofreceré dinero, empleo, bienes o servicios a cambio de servicios sexuales, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye también ofrecer apoyo al que los beneficiarios tienen derecho.
- En el país coparte, no visitaré localidades ni me alojaré en hoteles donde se sepa que hay explotación (sexual) y prostitución.
- Cuando informo sobre personas y sus condiciones de vida como parte de mi trabajo de relaciones públicas, respeto la dignidad de estas personas.
- También soy consciente de mi responsabilidad en mi vida privada y especialmente cuando utilizo las redes sociales y no comparto imágenes, vídeos o mensajes con contenido inhumano.

El incumplimiento puede acarrear consecuencias disciplinarias, laborales y posiblemente penales.

Fecha, Firma