



Reglamento de investigación de mala conducta

diciembre 2022

información general

Aprobado por	Consejo Directivo Junta Ejecutiva
Aprobado en	DD Diciembre 2022
Versión	1
Encuadernación para	Todas las asociaciones miembro de Aldeas Infantiles SOS Internacional (miembros ordinarios), incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos de gobierno; y sus empleados y otras personas que trabajan para ellos o en su nombre y SOS Children's Villages International, incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos de gobierno; y sus empleados y otros que trabajan para él o en su nombre
Residencia en	<i>Política de Personas y Cultura</i> (próximamente), <i>Política de Protección de la Infancia</i> (próximamente) , <i>Política de Gestión Financiera</i> (próximamente)
Reemplaza	N / A
Materiales relacionados	Enlace al espacio de trabajo: SOS Safeguarding Environment - Mecanismo de respuesta e informes alineados - Todos los documentos (sharepoint.com)
Próxima revisión	2025
Propietario(s) documento	del HROD, ICL, Protección infantil



Revisión histórica

Sección


Modificado el

Comentario

Si tiene alguna pregunta general sobre esta política, comuníquese con: email@sos-kd.org.

Marco de políticas

El marco de políticas de Aldeas Infantiles SOS Internacional, aprobado por la Asamblea General en junio de 2021, tiene tres niveles vinculantes (fundamentos, políticas y reglamentos) y un nivel no vinculante (guías de usuario).

FOUNDATION	POLICY	 REGULATION	USER GUIDE
Principal binding documents of our federation that form the basis of our work	Binding documents with high-level obligations, anchored in a foundation	Binding documents with detailed implementation obligations, anchored in a policy or foundation	Non-binding guidance material to support in implementation of foundations, policies & regulations
Approved by General Assembly	Approved by General Assembly	Approved by the MCO and the Executive Board	Approved by Executive Board

Contenido

Propósito	5
Categorías de reglas	5
Principios de investigación de mala conducta	6
Evaluación de la necesidad de una investigación	8
Investigadores de mala conducta	9
Comisionar una investigación de mala conducta	14
Designación de un equipo de investigación	14
Planificación de una investigación	16
Suspensión pendiente de investigación	18
Realización de una investigación	19
Informe de investigación	24
Abordar los hallazgos de la investigación	28
Definiciones	29
Anexo 1. Perfil de un investigador interno de mala conducta	31
Anexo 2. Acuerdo de confidencialidad	32
Anexo 3. Declaración de interés	33
Anexo 4. Declaración Jurada	36
Anexo 5. Formulario plan de confidencialidad	38
Anexo 6. Informe de investigación	40

Objetivo

El propósito de este reglamento es establecer el proceso para que Aldeas Infantiles SOS Internacional y sus asociaciones miembros investiguen los presuntos incidentes de conducta indebida, guiados por los principios establecidos en este reglamento. Mala conducta significa cualquier incumplimiento del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS o de cualquier política o regulación mencionada en el Código de Conducta con respecto a la protección de niños y adultos y a la protección de los activos financieros de Aldeas Infantiles SOS.

Categorías de reglas

Este reglamento define las siguientes categorías de reglas.

Legalmente vinculante (B) : las reglas legalmente vinculantes de un reglamento constituyen el estándar mínimo común que debe implementar y aplicar cada asociación miembro y Aldeas Infantiles SOS Internacional. Sujeto a las leyes nacionales aplicables, las asociaciones miembro o SOS Children's Villages International pueden aplicar un estándar más estricto para los reglamentos o sus reglas individuales, pero no pueden ir por debajo del estándar de reglas definido en el reglamento. Cada asociación miembro y Aldeas Infantiles SOS Internacional están obligadas a notificar al Director Ejecutivo en caso de que una o más reglas del reglamento contravengan las leyes nacionales aplicables y deben mitigar las consecuencias proponiendo soluciones alternativas para garantizar el cumplimiento. El incumplimiento de una norma jurídicamente vinculante conlleva consecuencias, según la gravedad del incumplimiento. Esto incluye medidas disciplinarias para los empleados, suspensión/terminación de la membresía del órgano de gobierno o suspensión/expulsión de la membresía de la federación. Las reglas legalmente vinculantes se expresan como requisitos " **obligatorios** ".

Recomendado (R) : las reglas recomendadas van más allá del estándar mínimo común y no es necesario que las asociaciones miembro las implementen y apliquen. Sin embargo, SOS Children's Villages International, como autoridad normativa, implementará y aplicará las reglas recomendadas, y se alienta encarecidamente a todas las asociaciones miembro a seguir este ejemplo en la medida en que lo permitan las leyes nacionales aplicables o sus políticas internas, a fin de lograr una mayor uniformidad. normas en toda la federación. Las reglas recomendadas se expresan como requisitos " **deberían** ".

Principios de investigación de mala conducta

La investigación de todos los casos sospechosos de conducta indebida debe guiarse por los siguientes principios, que demuestran nuestro compromiso de perseguir y responder a todas las violaciones del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS y las políticas o normas a las que se hace referencia en él y para evitar daños mayores:

Obligación de cuidar. Aldeas Infantiles SOS Internacional (SOS CVI) y sus asociaciones miembros (AM) reconocen su deber de proteger a las personas en sus programas y en sus organizaciones de daños. El deber de cuidado se extiende a todas las personas involucradas en la conducta indebida denunciada, incluidas las víctimas/sobrevivientes, los testigos, los sujetos de las denuncias y todos los que respondieron al incidente, como los administradores e investigadores del incidente, y a los recursos encomendados a la organización respectiva.

No hagas daño. LLAMADA DE SOCORRO CVI y sus MA aseguran que las acciones para responder a cualquier inquietud se adhieran al principio de "no hacer daño" con respecto a los reporteros, las víctimas/sobrevivientes, los testigos, los sujetos de las denuncias, los participantes del programa, el personal, las familias, los miembros de la comunidad y cualquier otra persona. quién puede verse afectado por la mala conducta o responder a ella. No hacer daño se define como la responsabilidad de la organización de minimizar el daño que puede crearse inadvertidamente como resultado de las actividades de la organización.

Investigadores competentes y responsables. SOS CVI y sus MA nombran solo personal bien capacitado y expertos externos con antecedentes profesionales relevantes en el tema de investigación y un historial comprobado en la realización de investigaciones de mala conducta.

Confidencialidad. SOS CVI y sus MA protegen los datos personales ¹de los informantes, las víctimas/sobrevivientes, los testigos y los sujetos de las denuncias contra cualquier uso no autorizado fuera del proceso de gestión de incidentes de mala conducta. La información está disponible solo para un número limitado de personas, autorizadas por el gerente superior designado, con el fin de responder a la conducta indebida definida. La información puede divulgarse a terceros solo con el consentimiento ²de las

¹"Datos personales" significa cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable ('sujeto de datos'); una persona física identificable es aquella que puede identificarse, directa o indirectamente, en particular por referencia a un identificador como un nombre, un número de identificación, datos de ubicación, un identificador en línea o a uno o más factores específicos del estado físico, fisiológico, identidad genética, psíquica, económica, cultural o social de esa persona natural". Véase el artículo 4, punto 1, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por la que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

²"Indicación libre, específica, informada e inequívoca de la voluntad del interesado por la cual, mediante una declaración o una clara acción afirmativa, manifiesta su conformidad con el tratamiento de los datos personales que le conciernen." Véase el artículo 4, punto 11 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por la que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).



personas interesadas, a menos que la organización esté obligada a hacerlo por una obligación legal específica de acuerdo con la legislación nacional o local (p. ej., remisión de incidentes delictivos a las autoridades gubernamentales). Se debe prestar especial atención en caso de riesgo de daño a uno mismo o a otros. Esto es para cumplir con el principio de “no hacer daño”.

Centrado en la víctima/sobreviviente. Los deseos, sentimientos, necesidades y derechos de los niños y adultos que experimentan la mala conducta, así como los mejores intereses de cada niño, se priorizan en cada paso de la investigación. Sin excepción, todos los niños y adultos afectados por mala conducta tienen acceso a servicios de apoyo apropiados, accesibles, oportunos y de calidad, adaptados a las necesidades, experiencias y elecciones de la persona. Este enfoque refuerza la agencia (el grado en que un individuo tiene la capacidad de tomar decisiones sobre su vida) y la autodeterminación (el derecho a elegir libremente) de las personas afectadas.

Profesionalismo. Las investigaciones se llevan a cabo de acuerdo con los estándares internacionales de investigación para los términos de referencia, el plan de investigación, las funciones y responsabilidades de los miembros del equipo de investigación, las notificaciones por escrito a todas las partes involucradas sobre sus derechos y deberes, y la evaluación sólida de las pruebas y declaraciones de todas las partes involucradas; se centran únicamente en averiguar si se ha producido o no una mala conducta.

Debido al proceso. SOS CVI y sus asociaciones miembro llevan a cabo investigaciones de mala conducta de acuerdo con este reglamento, teniendo en cuenta los derechos de todas las partes a una investigación justa, incluido el derecho de los sujetos de las denuncias a ser considerados inocentes hasta que una investigación haya confirmado que han cometido una mala conducta. Este derecho no excluye la suspensión del trabajo durante una investigación.

Imparcialidad y objetividad. El equipo de investigación lleva a cabo una investigación de mala conducta de forma independiente, sin ninguna influencia que pueda afectar su juicio y sin ninguna responsabilidad operativa, de supervisión o control en la organización y sujeto que investiga. Los hallazgos y las pruebas que respaldan o refutan la mala conducta denunciada se recopilan y documentan de manera imparcial e independiente.

Precisión y documentación. Todas las formas de evidencia recopiladas durante una investigación (en papel o datos digitales), incluidas las declaraciones escritas recopiladas en el curso de las entrevistas de investigación, se documentan cuidadosamente, junto con información exacta sobre cómo, cuándo y de quién recibió el equipo de investigación una evidencia específica. .

Hacer un seguimiento. Las conclusiones de una investigación se presentan en un informe de investigación y están respaldadas por documentación adecuada. El informe de investigación incluye recomendaciones específicas para el seguimiento de acciones preventivas y de remediación, excluyendo acciones disciplinarias contra personas concretas. Las decisiones sobre acciones disciplinarias son responsabilidad del nivel ejecutivo, con el apoyo de Recursos Humanos.

Cierre. El equipo de gestión de incidentes es responsable de informar a todas las partes interesadas relevantes, incluidos reporteros, víctimas/sobrevivientes, testigos y sujetos de quejas, sobre las conclusiones de la investigación. Esta comunicación está guiada por HROD y la ley local, y está organizada de una manera que protege la confidencialidad.



Evaluación de la necesidad de una investigación

1. Si la evaluación de un incidente de mala conducta informado (consulte el Reglamento de gestión de incidentes de mala conducta) concluyó que el incidente puede constituir un acto delictivo de acuerdo con las leyes del país en cuya jurisdicción ocurrió el incidente, el equipo de gestión de incidentes que está gestionando el incidente en cuestión debe informar el incidente a las autoridades gubernamentales pertinentes. **B**
 - 1.1. En todos los casos en que se requiera la remisión a las autoridades gubernamentales, se debe realizar una evaluación básica del riesgo. **B**
 - 1.2. Si tales autoridades gubernamentales no existen o si las autoridades se niegan a perseguir o enjuiciar el delito denunciado, la MA o la Secretaría General (SGC) deben investigar el incidente. **B**
 - 1.3. Una vez que se completa la investigación o una vez que hay nueva evidencia, el equipo de gestión de incidentes debe informar el incidente a las autoridades nuevamente. **B**
 - 1.4. Si las autoridades se han negado a abordar las conclusiones de la investigación realizada por la MA o el GSC, el gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes debe proceder con la remediación interna (incluidas las medidas disciplinarias) en consulta con un especialista en recursos humanos y un abogado . **B**
 - 1.5. El equipo de gestión de incidentes debe documentar todas las comunicaciones con las autoridades gubernamentales dentro del alcance de una investigación. **B**
2. Si el denunciante o la víctima/sobreviviente no quiere que el incidente se informe a las autoridades y solicita una respuesta interna, el equipo de gestión de incidentes debe evaluar los riesgos potenciales para el denunciante o la víctima/sobreviviente, pero también para la organización. **B**
 - 2.1. El equipo de manejo de incidentes debe recomendar los siguientes pasos al gerente principal designado para su aprobación . **B**
 - 2.2. El equipo de gestión de incidentes debe informar al informante o a la víctima/sobreviviente de la decisión tomada por el gerente senior designado de informar a las autoridades gubernamentales y de su justificación . **B**
3. Si denunciar una acusación de mala conducta a las autoridades gubernamentales pondría en riesgo a una víctima/superviviente o a un informante, el equipo de gestión de incidentes debe evaluar cualquier riesgo adicional asociado con la no denuncia (incluidos los riesgos para la organización, el personal, etc.). **B**



4. Las decisiones de no denunciar conductas indebidas a las autoridades contrarias a la legislación del país respectivo pueden tener un impacto más amplio en toda la federación (p. ej., cobertura negativa de los medios o pérdida de ingresos), incluso cuando tales decisiones protegerían los mejores intereses de una víctima/ sobreviviente o reportero. En tales casos, el gerente sénior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes debe consultar al órgano de gobierno correspondiente y al gerente sénior respectivo en el SGC para obtener su aprobación de la decisión de no denunciar el caso a las autoridades gubernamentales. **B**
- 4.1. En ausencia de riesgos graves para las víctimas/sobrevivientes o los reporteros, los riesgos de toda la federación, como la cobertura negativa de los medios o la pérdida de ingresos, no constituyen un motivo legítimo para no denunciar la acusación a las autoridades gubernamentales. **B**
- 4.2. Si la acusación inicial no contiene elementos de la comisión de un posible delito penal, pero estos elementos se descubren en el curso de la investigación, es obligatorio informarlo a las autoridades gubernamentales. **B**
5. Si la evaluación del incidente denunciado muestra que cae dentro de algún tipo de mala conducta definida en las políticas y normas vinculantes de Aldeas Infantiles SOS Internacional y cumple con los criterios para abrir una investigación, el equipo de gestión del incidente debe entregar el incidente para que lo investigue un equipo de investigación. de conformidad con el Reglamento de Gestión de Incidentes de Mala Conducta. **B**

Investigadores de mala conducta

6. Todas las investigaciones deben llevarse a cabo de acuerdo con este reglamento. **B**
7. Las investigaciones encargadas por SOS CVI y sus MA deben ser realizadas por personal capacitado de Aldeas Infantiles SOS (investigadores internos) o por expertos en investigación externos. Se deben contratar investigadores externos si se cumple alguna de las siguientes condiciones: **B**
- a) Hay un conflicto de interés.
 - b) Hay preocupaciones sobre la objetividad, la seguridad o la marca y la reputación.
 - c) El sujeto de la queja es un gerente senior o un miembro de la junta.
- La decisión de involucrar a investigadores externos debe tomarla el gerente senior designado que coordina la gestión de incidentes, siempre que el gerente no sea objeto de queja y no tenga conflicto de intereses.
8. Solo el personal bien capacitado y los expertos en investigación externos pueden realizar investigaciones de mala conducta. **B**
- 8.1. Los investigadores deberán cumplir con el perfil de investigador de faltas internas incluido en el anexo 1 de este reglamento. Solo los investigadores que hayan asistido a **B**



una capacitación sobre cómo realizar investigaciones de mala conducta pueden ser nominados miembros de un equipo de investigación.

- 8.2. Los expertos en investigación externos deben tener una formación profesional pertinente y un historial probado en la realización de investigaciones de conductas indebidas . *B*
- 8.3. Los gerentes senior designados que coordinan el proceso de gestión de incidentes deben haber asistido a una capacitación sobre la gestión de incidentes de mala conducta y sobre la realización de investigaciones de mala conducta. *B*
9. Durante la duración de una investigación, el personal designado como investigadores debe ser relevado de las funciones de su puesto habitual. Esto incluye el tiempo necesario para planificar una investigación, realizar una investigación y redactar un informe de investigación. *B*
- 9.1. El personal relevado de sus deberes regulares para desempeñar las funciones de un investigador no puede ser despedido, degradado o sujeto a una reducción de salario durante el tiempo que sirva como investigador, ni puede ser transferido a un puesto diferente después de su regreso sin su libre consentimiento informado. *B*
- 9.2. El gerente senior designado que coordina la gestión del incidente informado debe designar personal que reemplazará a los nominados como investigadores durante la investigación. *B*
10. Todo el personal designado como investigadores debe tener acceso a apoyo psicológico, supervisión y capacitación. *B*
- 10.1. Los gerentes senior designados que coordinan la gestión de incidentes en SOS CVI o MA deben presupuestar estos servicios de apoyo. *B*
- 10.2. El departamento de recursos humanos, en coordinación con otros departamentos involucrados en la gestión de incidentes de mala conducta, debe identificar a los proveedores de servicios de apoyo para los investigadores internos. *B*
- 10.3. SOS CVI debe organizar capacitaciones regulares de actualización para investigadores internos nuevos y experimentados. Los costos de estas capacitaciones deben ser presupuestados por las respectivas oficinas de MA y GSC que designaron a los investigadores. *B*

investigador principal

11. La persona designada como investigador principal debe haber participado en al menos dos investigaciones de mala conducta como miembro de un equipo de investigación. *B*
- 11.1. El equipo de gestión de incidentes debe evaluar la calidad de las investigaciones en las que participó el investigador interno considerado para el papel de investigador principal. *B*



El investigador solo puede ser designado investigador principal si sus investigaciones anteriores cumplen con los requisitos de calidad de este reglamento.

- 11.2. El equipo de gestión de incidentes puede solicitar al investigador interno de mala conducta que participe en capacitaciones adicionales o más investigaciones de mala conducta como miembro de un equipo de investigación antes de que pueda actuar como investigador principal . **B**

Investigadores internos de mala conducta designados por las MA (Nivel 1)

12. Dependiendo de las necesidades de las asociaciones miembro individuales y la legislación nacional, el gerente senior designado que coordina la gestión de incidentes debe designar investigadores de mala conducta, en consulta con los departamentos involucrados en la gestión de mala conducta. **B**
13. El personal designado como investigadores en las investigaciones encargadas por las AM debe haber asistido a una capacitación básica sobre la realización de investigaciones de mala conducta, impartida por investigadores internos certificados de mala conducta (ver [16-](#) [20a](#) continuación 12). **B**
14. Si un investigador interno de mala conducta no ha realizado ninguna investigación en los últimos tres años, no debe realizar una investigación hasta que reciba una capacitación de actualización facilitada por investigadores certificados de mala conducta interna. **B**
15. Si un investigador interno de mala conducta no ha llevado a cabo ninguna investigación en los últimos cinco años, ya no puede ser considerado un investigador de mala conducta. **B**

Investigadores certificados de mala conducta interna (Nivel 2)

16. SOS CVI debe crear un grupo de investigadores de mala conducta certificados. El tamaño del grupo debe ser apropiado para la cantidad de investigaciones encargadas o apoyadas por SOS CVI en diferentes regiones y a nivel de federación mundial. **B**
- 16.1. Los investigadores de mala conducta certificados son personal de MA y SOS CVI que han asistido a una capacitación avanzada sobre cómo realizar investigaciones de mala conducta . **B**
- 16.2. Las unidades organizacionales de SOS CVI a cargo de la salvaguarda (Protección Infantil, Auditoría Interna y Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional) deben definir el **B**



currículo de capacitación con base en las mejores prácticas existentes en el sector y las lecciones aprendidas por la organización en las investigaciones pasadas .

- 16.3. Todos los investigadores de mala conducta certificados deben asistir a una capacitación de actualización cada tres años como mínimo. **B**
17. Los investigadores de conductas indebidas certificados deben ser designados por el director internacional de su región o por otro alto directivo designado, ³en consulta con los departamentos involucrados en la gestión de conductas indebidas. **B**
18. investigador certificado de mala conducta de tiempo completo. Debe entenderse que el número promedio de investigaciones por año incluye no solo las investigaciones realizadas por el personal, sino también las realizadas por expertos en investigación externos. **B**
19. Por cada diez investigaciones de mala conducta al año, el IOR debe designar a un investigador adicional certificado de mala conducta a tiempo completo. **B**
20. Los investigadores de mala conducta certificados deben realizar capacitaciones iniciales y de actualización para los investigadores de Nivel 1 designados dentro de las asociaciones miembro. **B**

Expertos en investigación externa

21. Si una investigación debe ser realizada por expertos en investigación externos, el equipo de gestión de incidentes debe definir los requisitos para seleccionar a los investigadores externos. Estos requisitos deben incluir su formación profesional, experiencia específica, conocimientos de idiomas, etc. **B**
- 21.1. Los requisitos deben constituir la base de una convocatoria de propuestas en la que la oficina de la AG o la GSC respectiva invite a expertos externos relevantes a presentar una propuesta técnica con una metodología sugerida de la investigación planificada, incluido el cronograma y el costo estimado de la investigación . **B**
- 21.2. La convocatoria de propuestas debe cumplir con los estándares de confidencialidad y los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la UE: no debe incluir nada más que información básica sobre la mala conducta denunciada. Para garantizar la estricta confidencialidad y protección de todos los involucrados en el incidente informado, no puede incluir ningún detalle de identificación. **B**

³Este puede ser, por ejemplo, un subdirector internacional de la región o un representante de CVI.



- 21.3. La convocatoria de propuestas debe llevarse a cabo de conformidad con las normas de contratación aplicables. **B**
- 21.4. Si es necesario designar un equipo de expertos en investigación externos, deben estar representados por una entidad legal que actúe en su nombre y pueda entablar una relación contractual con la AG o la oficina de GSC encargados para garantizar un contexto legal regulado para futuras referencias. en caso de que sea requerido. **B**
- 21.5. Los proveedores de servicios externos deberán contar con al menos 14 días naturales para desarrollar y presentar sus propuestas. **B**
22. El equipo de gestión de incidentes debe revisar todas las propuestas recibidas y preseleccionar aquellas que cumplan con los requisitos para las propuestas y las normas de adquisición aplicables. **B**
- 22.1. Luego de firmar un acuerdo de confidencialidad, los expertos externos de las personas jurídicas preseleccionadas deben recibir información detallada sobre la conducta indebida denunciada para que puedan actualizar sus propuestas técnicas, incluido el cronograma y la estimación de costos. El modelo de acuerdo de confidencialidad se incluye en el anexo 2 de este reglamento. **B**
- 22.2. Junto con la propuesta técnica actualizada, cada uno de los expertos externos debe completar y firmar un formulario de declaración de interés. El formulario se incluye en el anexo 3 de este reglamento. **B**
23. El equipo de gestión de incidentes debe recomendar una propuesta al gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes para su firma. **B**
24. En base a la recomendación del equipo de gestión de incidentes, el alto directivo designado debe tomar una decisión final sobre los expertos en investigación externos seleccionados y firmar un contrato con la entidad que los representa. **B**
- 24.1. El contrato debe definir las funciones y responsabilidades de ambas partes firmantes. Debe incluir los términos de referencia de la investigación y la propuesta técnica final presentada por los expertos de investigación externos seleccionados, incluyendo el cronograma y la estimación de costos. **B**
- 24.2. Junto con el contrato, los investigadores externos seleccionados deberán firmar individualmente el Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS y una declaración jurada. La declaración jurada se incluye en el anexo 4 de este reglamento. **B**



Comisionar una investigación de mala conducta

- 25.** Solo un alto directivo designado que tenga la autoridad para instruir a todo el personal pertinente para que coopere con un equipo de investigación puede encargar una investigación. Este gerente senior designado es responsable de coordinar el proceso de gestión de incidentes en la respectiva oficina de MA o GSC. **B**
- 26.** El gerente senior designado debe informar a los miembros del órgano de gobierno de la AM respectiva o al representante de CVI en el IOR respectivo (para operaciones dirigidas por GSC) sobre la decisión de encargar una investigación. **B**
- 27.** Si SOS CVI encarga la investigación, el IOR debe informar al equipo de gestión de incidentes de la oficina internacional sobre la decisión de realizar una investigación para que el gerente senior designado en el IOR pueda coordinar los próximos pasos y el flujo de información a la gerencia senior y otros partes interesadas (por ejemplo, medios de comunicación, socios y autoridades gubernamentales). **B**
- 28.** La AG o la oficina de la GSC que ha encargado la investigación debe cubrir los costos relacionados con la investigación. **B**

Designación de un equipo de investigación

- 29.** Dependiendo de la naturaleza de la mala conducta denunciada, el gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes debe decidir si la investigación será realizada por investigadores internos de mala conducta o por expertos en investigación externos (ver [7.7](#)). **B**

 - 29.1.** Las asociaciones miembro pueden solicitar el apoyo del grupo mundial de investigadores de conductas indebidas. Si lo hacen, su IOR debe ayudarlos a identificar a una persona adecuada del grupo. La asociación miembro solicitante debe cubrir todos los costos asociados. **B**
 - 29.2.** Solo los miembros del grupo global de investigadores certificados de mala conducta o expertos en investigación externos pueden realizar investigaciones encargadas por el GSC. Si no hay un experto externo adecuado o un miembro del grupo global de investigadores de conductas indebidas, la oficina de GSC que encargó la investigación puede nominar a un investigador capacitado de Nivel 1 de una MA. **B**



- 30.** El equipo de gestión de incidentes a nivel de la organización en la que se encargó la investigación debe apoyar la creación del equipo de investigación y supervisar el trabajo de los investigadores para que se cumplan los requisitos de este reglamento. **B**
- 31.** El equipo de investigación debe estar compuesto por al menos dos personas. Esto es para permitir una mayor objetividad y garantizar la capacidad suficiente para completar las tareas de investigación. **B**
- 31.1.** La composición del equipo de investigación y los antecedentes profesionales y las habilidades de los investigadores dependen del enfoque de la investigación. El equipo de gestión de incidentes debe identificar a las personas más adecuadas para la tarea. **B**
- 31.2.** La composición del equipo de investigación debe asegurar una buena comprensión del contexto local. **B**
- 31.3.** Al menos un investigador debe tener un buen dominio del idioma utilizado por la comunidad donde se llevará a cabo la investigación. Los demás miembros del equipo de investigación que no hablan el idioma de la comunidad deben trabajar con un intérprete. Véase también [46.5](#). **B**
- 32.** Un miembro del equipo de investigación debe ser el investigador principal (ver también [11](#)). **B**
- 32.1.** El investigador principal es responsable de lo siguiente: **B**
- a) enlace con el equipo de gestión de incidentes
 - b) redacción de un plan detallado de la investigación
 - c) coordinar la investigación de acuerdo con los términos de referencia aprobados por un gerente senior designado
 - d) presentar el informe final de la investigación a tiempo
- 32.2.** Otros miembros del equipo de investigación deben realizar tareas específicas según lo acordado con el investigador principal, según su formación profesional y experiencia. **B**
- 33.** Todos los investigadores de mala conducta deben estar protegidos contra cualquier forma de daño o represalia debido a su participación en una investigación. **B**
- 33.1.** Si un investigador cree que está sujeto a una audiencia disciplinaria debido a su participación en una investigación, debe informar de inmediato al gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes. **B**
- 33.2.** Cualquier medida disciplinaria contra un investigador planteada dentro de un año después de la investigación requiere la aprobación del órgano de gobierno de la MA. Si el investigador realizó una investigación en la que el sujeto de la queja era miembro de ese órgano de gobierno, el gerente principal designado debe informar al siguiente ejecutivo de la organización (IDR o gerente principal designado) y buscar su aprobación de cualquier acción contra el investigador. **B**



33.3. Con un investigador certificado, tanto el órgano rector de la MA como el ejecutivo del siguiente nivel organizacional deben aprobar cualquier medida disciplinaria contra el investigador. **B**

Planificación de una investigación

34. El equipo de investigación de mala conducta debe realizar su investigación sobre la base de los términos de referencia redactados por el equipo de gestión de incidentes. **B**

34.1. Los términos de referencia deben proporcionar una descripción general de la mala conducta denunciada y establecer el marco para la investigación definiendo lo siguiente: **B**

- a) el propósito y los objetivos de la investigación
- b) la composición del equipo de investigación
- c) el alcance de la investigación
- d) la metodología de la investigación, incluso si la investigación se completará en el sitio o virtualmente
- e) el flujo de información entre el equipo de investigación y el equipo de gestión de incidentes durante la investigación, incluido el informe final de la investigación
- f) el plazo en el que debe concluirse la investigación, con la posibilidad de solicitar una prórroga por circunstancias imprevistas pendiente de aprobación por parte del alto directivo designado

35. El gerente principal designado que coordina el proceso de gestión de incidentes debe emitir los términos de referencia aprobados para el investigador principal. **B**

36. Antes de iniciar la investigación, el equipo de investigación, incluidos los peritos de investigación externos, deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad y una declaración jurada, tal como se incluye en los anexos 2 y 4 de este reglamento. **B**

37. Cualquier personal de apoyo involucrado en la investigación (por ejemplo, intérpretes o psicólogos) que pueda tener acceso a información específica de la investigación debe firmar un acuerdo de confidencialidad antes de que se le permita acceder a esta información. **B**

37.1. Teniendo en cuenta que el personal de apoyo tendrá potencialmente acceso a personas vulnerables e información confidencial, el personal de apoyo debe estar sujeto a un procedimiento de investigación antes de ser contratado para la investigación. Esto incluye someterse a un control policial y un control de referencia. **B**

38. Con base en los términos de referencia (ver [35](#) arriba), el equipo de investigación debe preparar un plan de investigación detallado por escrito. **B**

38.1. El plan de investigación debe establecer lo siguiente: **B**

- a) el marco temporal de la investigación y sus diferentes etapas
- b) el lugar donde se llevará a cabo la investigación



- c) las personas que necesitan ser entrevistadas y la secuencia en que se llevarán a cabo las entrevistas
- d) otras posibles fuentes de evidencia que el equipo de investigación buscará
- e) uso de intérpretes y otro personal de apoyo
- f) medidas para satisfacer las necesidades de protección y apoyo de las personas involucradas en la investigación, incluidos los informantes, las víctimas/sobrevivientes, los testigos y los sujetos de la denuncia
- g) medidas para satisfacer las necesidades de protección y apoyo del equipo de investigación, que incluye un plan de seguridad y protección si la investigación se llevará a cabo en un entorno de riesgo
- h) medidas para mantener la confidencialidad a lo largo de la investigación
- i) Procedimientos para registrar y almacenar evidencia.
- j) el flujo de información entre una MA y el GSC si el incidente puede tener un impacto más amplio en toda la federación

- 39.** Al planificar una investigación, el investigador principal debe evaluar los riesgos de seguridad en el lugar donde se planifica la investigación. La evaluación debe considerar la fragilidad de la situación de seguridad en el área, los conflictos religiosos o étnicos, la inestabilidad política, la posible escalada de la situación, los riesgos potenciales para el personal nacional que apoya al equipo de investigación, la lejanía o el aislamiento del lugar del programa donde debe llevarse a cabo una investigación, y así sucesivamente. **B**
- 39.1.** Se recomienda que el investigador principal consulte con el Equipo de seguridad y protección de SOS CVI para la evaluación de riesgos de seguridad. **R**
- 39.2.** Si la evaluación identifica riesgos de seguridad significativos, se deben abordar los siguientes problemas antes de que se despliegue el equipo de investigación: **B**
- 39.2.1.** La AG o la oficina de la GSC que encargó la investigación debe organizar el alojamiento del equipo de investigación en consulta y acuerdo con el equipo de investigación. Si la investigación fue encargada por el SGC debido a un conflicto de intereses en la asociación miembro, los detalles de los arreglos de alojamiento no deben revelarse a nadie de la asociación miembro si eso puede comprometer la seguridad. **B**
- 39.2.2.** El equipo de investigación y la oficina de la AG o la GSC encargada deben acordar el plan de investigación detallado, incluidos los viajes dentro del país, antes de que comience la investigación. Cualquier cambio en el plan de viaje debe ser acordado por el equipo de investigación y la oficina encargada antes del inicio del viaje. **B**
- 39.2.3.** Los investigadores deben realizar las entrevistas en un lugar distinto al lugar donde se encuentran. El equipo de investigación, junto con la oficina de la AG o la GSC encargada, debe identificar los lugares adecuados para las entrevistas, que no pueden incluir la ubicación de un programa. **B**
- 39.2.4.** Todos los viajes locales deben ser organizados por una empresa de transporte seleccionada por la oficina contratante. **B**



- 39.2.5. Idealmente, un conductor dedicado debería estar disponible para el equipo de investigación durante todo el período de la investigación. **R**
- 39.2.6. Un número de teléfono de emergencia debe estar disponible para el equipo de investigación 24/7. El número de teléfono debe ser manejado por una persona ubicada donde se lleva a cabo la investigación para que una respuesta inmediata sea factible en caso de cualquier problema. **B**
- 39.2.7. Además de recibir un número de teléfono de emergencia para comunicar sus inquietudes, el equipo de investigación debe agregarse al árbol de llamadas de emergencia (la cadena de comunicación que se utiliza para notificar a personas específicas sobre un evento de emergencia), para garantizar que los miembros del equipo puedan estar siempre disponible en caso de emergencia (en situaciones de inestabilidad política, conflicto interétnico o interreligioso, etc.). **B**
- 39.2.8. La autoridad de administración o la oficina de la SGC encargada de la puesta en marcha debe proporcionar un número de teléfono móvil local para el equipo de investigación. Este número de teléfono móvil debe comunicarse a las personas involucradas en la investigación como una de las formas de contacto con el equipo de investigación. **B**
- 39.2.9. La oficina de la AG o la SGC encargados deberá tramitar un seguro de viaje con cobertura específica para zonas de conflicto para todos los miembros del equipo de investigación que provengan del extranjero. **B**
- 39.3. Las medidas de seguridad descritas en [39.2.1](#)– [39.2.9](#) deben estar incluidas en el plan de investigación. **B**

Suspensión pendiente de investigación

40. El personal bajo investigación puede ser suspendido en cualquier momento en espera del resultado de la investigación. La decisión de suspender al personal debe seguir la legislación laboral local. **B**
- 40.1. La suspensión no debe ser automática y nunca debe ser arbitraria. **B**
- 40.2. Un gerente, guiado por las leyes locales, puede recomendar que se suspenda a un miembro del personal en el contexto de una investigación pendiente, según la naturaleza y la gravedad de la supuesta mala conducta en cuestión. **B**



- 40.3. La posible suspensión debe planificarse y evaluarse con carácter prioritario al comienzo de una investigación y, cuando no se considere necesario, seguir siendo objeto de seguimiento a lo largo de la investigación. **B**
41. La colocación en suspensión debe entenderse sin perjuicio de los derechos del personal suspendido y no puede constituir una medida disciplinaria. El propósito de una suspensión del trabajo es permitir que la investigación avance sin obstáculos y proteger al reportero o víctima/sobreviviente de cualquier daño físico o emocional potencial. **B**
42. La decisión de suspender a un miembro del personal debe tomarla el equipo directivo superior de la AG o la oficina de la SGC y debe cumplir con la legislación laboral local. **B**
- 42.1. El miembro del personal debe ser informado por escrito de las razones de la suspensión y la duración prevista. **B**
- 42.2. En la medida de lo posible, la duración de la suspensión no debe exceder el período de la investigación o tres meses. **R**
43. Si el miembro del personal bajo investigación no es suspendido pero, durante la investigación, los investigadores descubren evidencia que sugiere que la supuesta mala conducta puede ser más grave de lo que se pensó originalmente, el equipo de investigación puede solicitar que el equipo de manejo de incidentes haga arreglos para que el miembro del personal sea suspendido. **B**

Llevando a cabo una investigación

44. El gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes debe emitir una carta de autoridad para el equipo de investigación. La carta de autorización brinda al equipo de investigación acceso a toda la información que pueda necesitar para la investigación y establece la obligación de todo el personal de cooperar con el equipo de investigación. **B**
- 44.1. Si el gerente senior designado de una asociación miembro tiene un conflicto de intereses, la carta de autorización debe ser emitida por el presidente de la junta directiva de la asociación. **B**
- 44.2. Si el gerente principal designado por la Secretaría General tiene un conflicto de intereses, la carta de autorización debe ser emitida por el Director Ejecutivo de Aldeas Infantiles SOS Internacional. **B**
- 44.3. Si la acusación de mala conducta es contra un miembro de la Junta Ejecutiva de Aldeas Infantiles SOS Internacional o un miembro de una junta nacional, la carta de autoridad debe ser emitida por el Comité de Selección de Liderazgo del Senado Internacional. **B**
45. El equipo de investigación debe notificar a todas las personas que desea entrevistar acerca de la entrevista planificada por adelantado y por escrito. Esta comunicación debe incluir el **B**



propósito de la entrevista y el rol de la persona (sujeto de la denuncia, presunta víctima/sobreviviente o testigo).

- 45.1. Para mantener la confidencialidad, solo el equipo de investigación puede tener los datos de contacto de las personas invitadas a una entrevista. El investigador principal puede otorgar acceso a esta información a las personas que apoyan al equipo de investigación en el país o la ubicación del programa. El investigador principal debe registrar esta decisión. **B**
- 45.2. La notificación de la entrevista debe estar escrita en el idioma hablado por el entrevistado y contener lo siguiente: **B**
- a) el motivo de la entrevista y el papel de la persona invitada
 - b) la hora y el lugar de la entrevista con la nota de que si la fecha, la hora o el lugar solicitados no le convienen al entrevistado, debe informar al equipo de investigación sin demora para reprogramar la entrevista
 - c) explicación de que el entrevistado puede estar acompañado a la entrevista por cualquier persona de apoyo que no esté involucrada en la investigación
 - d) explicación de que el entrevistado puede negarse a participar en la entrevista
 - e) advirtiendo que el entrevistado debe mantener confidencial toda la información sobre la mala conducta denunciada y la investigación y no debe compartirla con nadie más
- 45.3. Si el entrevistado no responde a la invitación dentro de los diez días hábiles, el equipo de investigación debe contactar nuevamente al entrevistado. Si no hay respuesta dentro de los siguientes diez días hábiles, se considera que no se puede contactar al entrevistado y el equipo de investigación no continúa intentando contactar al entrevistado. Los investigadores deben llevar registros de este proceso. **B**
46. Solo los investigadores que hayan recibido capacitación específica en entrevistas de investigación pueden realizar entrevistas. **B**
- 46.1. Si el equipo de investigación lo considera necesario, puede invitar a otros expertos (por ejemplo, un psicólogo o un logopeda) para que asistan o faciliten la entrevista. Todos estos expertos invitados deberán firmar un acuerdo de confidencialidad antes de recibir cualquier información específica sobre el contenido de la investigación. **B**
- 46.2. Los niños y los jóvenes deben participar en una entrevista de investigación de manera coherente con sus niveles de desarrollo mental y cognitivo. Se recomienda encarecidamente no entrevistar a niños menores de 12 años. **R**
- 46.3. Los niños menores de 15 años que hayan sido invitados a una entrevista de investigación deberán estar acompañados por su tutor legal, a menos que en la legislación nacional o local se defina otra edad específica para tales procesos. **B**
- 46.3.1. Si el tutor legal es objeto de denuncia, no podrá participar en la entrevista. Si no hay nadie más que pueda reemplazar al tutor legal, la entrevista con el niño no puede tener lugar. **B**



- 46.4. Solo los investigadores que hayan recibido una formación específica sobre entrevistas de investigación de niños pueden entrevistar a niños. **B**
- 46.5. La investigación debe llevarse a cabo en un idioma que los entrevistados y otras personas involucradas en la investigación entiendan completamente. Si algún miembro del equipo de investigación no entiende este idioma, debe contratar a un intérprete. **B**
- 46.6. Para evitar revelar las identidades de las personas que eventualmente serán invitadas a una entrevista, el equipo de investigación debe preguntar por las preferencias de idioma de un grupo de personas más grande e inespecífico, aunque el equipo de investigación solo planea invitar a uno o dos entrevistados. **B**
- 46.7. La víctima/sobreviviente y el reportero deben tener la oportunidad de expresar su preferencia por el género de su entrevistador o intérprete u otro profesional invitado (psicólogo, logopeda, etc.). **B**
47. Al comienzo de la entrevista, el investigador principal debe informar al entrevistado de lo siguiente: **B**
- a) grabación de audio y video de la entrevista y derecho a no ser grabado
 - b) el papel del intérprete si está presente
 - c) el papel del entrevistado en el incidente informado
 - d) el derecho a ser acompañado por una persona de apoyo
 - e) el derecho a no cooperar con la investigación
- Para más detalles, consulte [47.1](#)– [47.5a](#) continuación.
- 47.1. Grabación de audio y video de la entrevista.
- 47.1.1. El equipo de investigación debe registrar todas las entrevistas realizadas durante la investigación. Este requisito se aplica a las entrevistas presenciales y virtuales. **B**
- 47.1.2. El entrevistado debe ser informado de que la entrevista se está grabando y que la grabación está destinada únicamente a los fines de la investigación. Dado que la grabación puede incluir información sobre personas distintas del entrevistado, se debe informar al entrevistado que no será posible compartir una copia de la grabación con ellos por razones de privacidad. **B**
- 47.1.3. El entrevistado tiene derecho a rechazar la grabación de la entrevista. Si se niegan, el equipo de investigación debe dejarlo registrado y continuar la entrevista mientras toma notas detalladas para capturar lo que se dice. Un miembro del equipo debe concentrarse en hacer preguntas y un segundo miembro del equipo debe ser responsable de tomar notas. **B**
- 47.2. Interpretación
- 47.2.1. La entrevista debe realizarse en un idioma hablado por el entrevistado. Si no es así, el investigador principal debe contratar a un intérprete. **B**



47.3. Rol del entrevistado en el incidente denunciado

- 47.3.1. Desde la invitación a la entrevista, el entrevistado ya debe estar informado de su supuesto papel en el incidente de mala conducta denunciado. Le da al entrevistado la oportunidad de prepararse para la entrevista y recopilar la evidencia que necesita para respaldar su posición. **B**
- 47.3.2. El investigador principal debe tener cuidado con la cantidad de información compartida con el entrevistado para minimizar los riesgos para la investigación y las personas involucradas (víctimas/sobrevivientes, testigos, etc.). Toda la información sobre el incidente de mala conducta informado debe ser anonimizada. Cualquier información que se comparta con el entrevistado antes, durante o después de la entrevista debe limitarse al rol del entrevistado en el incidente informado. **B**
- 47.3.3. Para que conste, al comienzo de la entrevista, el investigador principal debe decirle al entrevistado una vez más por qué ha sido invitado a la entrevista. **B**

47.4. persona de apoyo

- 47.4.1. En la invitación a la entrevista se debe informar al entrevistado que puede acudir a la entrevista con una persona de apoyo. **B**
- 47.4.2. En la invitación a la entrevista, se debe solicitar al entrevistado que informe previamente al equipo de investigación si asistirá a la entrevista una persona de apoyo y quién será esa persona de apoyo. Esto permite que el equipo de investigación se prepare para la entrevista. **B**
- 47.4.3. Si la persona de apoyo es un abogado, se recomienda encarecidamente que el investigador principal solicite apoyo legal al gerente senior designado. **R**
- 47.4.4. La persona de apoyo debe firmar un acuerdo de confidencialidad antes de la entrevista. **B**

47.5. Derecho a no cooperar

- 47.5.1. El investigador principal debe informar al entrevistado que tiene derecho a no cooperar con el equipo de investigación, por ejemplo, a negarse a responder ciertas preguntas. Sin embargo, el entrevistado debe ser consciente de que tales decisiones pueden afectar la forma en que el equipo de investigación interpreta el papel del entrevistado en la conducta indebida denunciada. **B**

48. Si un entrevistado que no sea el sujeto de la queja no está disponible para una entrevista presencial o virtual, el equipo de investigación debe pedirle a esta persona una declaración por escrito. **B**



- 48.1. Los investigadores deben enviar a esta persona una serie de preguntas y, al mismo tiempo, animarla a proporcionar cualquier información adicional sobre el incidente denunciado. **B**
- 48.1.1. Idealmente, la declaración debe proporcionarse en forma de una narración libre en el idioma materno del entrevistado. **B**
- 48.1.2. Si, basándose en la declaración, los investigadores tienen preguntas de seguimiento importantes, deben determinar si aún se necesita una entrevista. Si se requiere una entrevista, la investigación no puede cerrarse antes de que tenga lugar. **B**
- 48.2. Si la persona se niega a proporcionar una declaración, el investigador principal debe notificar al equipo de gestión de incidentes y pedir orientación. **B**
- 48.3. Las declaraciones escritas no pueden utilizarse bajo ninguna circunstancia para recopilar información de un sujeto de queja. **B**
- 48.4. El personal de Aldeas Infantiles SOS acusado de mala conducta debe estar disponible para una entrevista. **B**
49. Además de las entrevistas de investigación, el equipo de investigación también debe recopilar otras formas de evidencia (física, documental y digital) para confirmar o refutar la mala conducta denunciada. **B**
- 49.1. El equipo de investigación debe registrar y almacenar todas las pruebas recopiladas. **B**
- 49.2. Los registros probatorios deben incluir información sobre la cadena de custodia, es decir, quién ha estado en posesión de las pruebas recopiladas después de que las recopiló el equipo de investigación y quién ha tenido acceso a las pruebas recopiladas. El investigador principal debe registrar esta información en el formulario del plan de confidencialidad, provisto en el anexo 5. **B**
50. Si mientras recopila evidencia y realiza entrevistas, el equipo de investigación se entera de nuevas denuncias de mala conducta que no están relacionadas con el enfoque actual de la investigación según se define en los términos de referencia, el investigador principal debe informar al equipo de gestión de incidentes de inmediato. Juntos, los equipos de gestión e investigación de incidentes deben discutir la mejor manera de manejar la situación y luego notificar al gerente principal designado con una recomendación para los próximos pasos. **B**
- 50.1. Si es posible, las nuevas denuncias deben incluirse en los términos de referencia e investigarse dentro de la investigación actual. **R**
- 50.2. Si no es posible incluir las nuevas denuncias en el alcance de la investigación actual, el equipo de gestión de incidentes debe registrar las nuevas denuncias y el gerente senior designado debe decidir cómo se investigarán. **B**
51. Está prohibido enviar cualquier información confidencial sobre la investigación por correo electrónico, a menos que el correo electrónico sea la única opción viable (ver [51.2](#)). La **B**



información confidencial incluye, por ejemplo, cualquier información sobre la naturaleza de la mala conducta denunciada o las personas involucradas en la investigación.

51.1. El equipo de investigación debe utilizar un espacio de trabajo protegido con acceso restringido como única plataforma para almacenar todos los documentos recopilados antes y durante la investigación, incluidas las transcripciones de las entrevistas. Solo los miembros del equipo de investigación y los miembros del equipo de gestión de incidentes pueden tener acceso a este espacio de trabajo protegido. **R**

51.2. Si no se puede usar un espacio de trabajo protegido (p. ej., si la investigación se lleva a cabo en un lugar con poca conexión a Internet) y los investigadores tienen que usar el correo electrónico para enviarse documentos entre sí, estos mensajes siempre deben estar encriptados por un software especializado que no permita que las personas que no tienen una contraseña para leer el contenido del correo electrónico. **B**

52. El equipo de investigación debe llegar a sus conclusiones sobre la base de una evaluación objetiva de toda la información recopilada en su totalidad, incluidas las entrevistas de investigación y otras fuentes de evidencia. **B**

53. Una investigación debe completarse dentro de los 90 días calendario después de que el investigador principal reciba los términos de referencia de la investigación, a menos que el gerente senior designado haya extendido el plazo. **B**

Reporte de investigación

54. Una investigación de mala conducta debe concluir con un informe de investigación. **B**

54.1. El investigador principal es responsable de liderar el proceso de redacción y enviar un borrador final del informe al equipo de gestión de incidentes para un control de calidad. **B**

54.2. El informe de investigación debe centrarse en lo siguiente: **B**

- a) las denuncias investigadas y las políticas de la organización que se han violado
- b) conclusiones de la investigación con referencia a los testimonios pertinentes y otras pruebas
- c) análisis de la evidencia que explica la lógica y la base sobre la cual se llegó a las conclusiones
- d) conclusiones
- e) recomendaciones de mejora

54.3. Una plantilla de un informe de investigación está disponible en el anexo 6. **B**

54.4. Cualquier comentario o sugerencia por parte del equipo de gestión de incidentes debe hacerse por escrito, con una explicación clara y fundamentada de estos cambios **B**



sugeridos. Se debe adjuntar al informe de investigación como anexo un documento que resuma los comentarios del equipo de gestión de incidentes.

54.5. Cuando el equipo de gestión de incidentes confirma que el informe de investigación cumple con todos los requisitos y responde las preguntas descritas en los términos de referencia, el equipo de investigación debe finalizar el informe y enviarlo al gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes. **B**

55. El informe de investigación debe tener la siguiente estructura: **B**

55.1. Resumen ejecutivo **B**

55.1.1. El resumen ejecutivo debe proporcionar una descripción general muy concisa de la investigación. Solo puede contener información que también se puede encontrar en el cuerpo principal del informe. El resumen ejecutivo debe redactarse después de que se hayan completado todas las demás secciones. **B**

55.1.2. El resumen ejecutivo debe brindar una descripción general de las denuncias y las personas mencionadas en las denuncias como víctimas/sobrevivientes, testigos y sujetos de las denuncias, incluida su función (p. ej., víctima/sobreviviente, testigo, sujeto de la denuncia), lugar de trabajo y pronto. También debe mencionar cómo salió a la luz el hecho y si fue denunciado a las autoridades gubernamentales para su seguimiento e investigación. **B**

55.1.3. El resumen ejecutivo también debe proporcionar un resumen de las conclusiones alcanzadas en la investigación. Si una denuncia consta de varios aspectos que deben separarse para llegar a una conclusión, el informe de investigación debe incluir las conclusiones extraídas para cada aspecto específico de la denuncia. **B**

55.2. La introducción debe cubrir lo siguiente: **B**

- a) línea de tiempo de la investigación
- b) asignación
- c) propósito y objetivos de la investigación
- d) equipo de investigación
- e) anonimato de víctimas, reporteros y testigos
- f) metodología

55.3. Acusación investigada **B**

En esta sección, la supuesta mala conducta debe describirse en una oración. Las secciones de las políticas vinculantes de Aldeas Infantiles SOS Internacional, las disposiciones de las leyes locales, nacionales e internacionales y las obligaciones contractuales que se incumplieron deben citarse en su totalidad .

55.3.1. Recomendaciones **B**

La sección "Hallazgos" contiene referencias a testimonios y otras pruebas que prueban o refutan una acusación. Se deben incluir testimonios o pruebas contrarias o contradictorias. Cuando varias personas dieron el mismo testimonio,



es posible resumir estos testimonios, pero es importante no interpretar o analizar los testimonios en esta etapa. El objetivo principal es proporcionar una imagen completa e imparcial de la información y las pruebas recopiladas por el equipo de investigación sobre la acusación específica.

55.3.2. Análisis

B

En esta sección, los investigadores deberán analizar los testimonios y las pruebas presentadas en la sección "Hallazgos". El análisis puede basarse únicamente en la información incluida en la sección "Hallazgos". No se puede presentar nueva información en la sección "Análisis" que no esté incluida en "Hallazgos". Los investigadores describen por qué aceptan o rechazan lo que alguien testificó o por qué dan más o menos peso a determinados testimonios o pruebas.

55.3.3. Conclusiones

B

55.3.4. Recomendaciones

B

En esta sección, los investigadores deben describir las recomendaciones que se derivan de los hallazgos, análisis y conclusiones. Las recomendaciones hechas por los investigadores deben apuntar a revisar o mejorar cualquier debilidad identificada en los procedimientos o comportamientos existentes que puedan haber causado o contribuido al incidente de mala conducta denunciado.

55.3.5. Apéndices

B

Esta sección incluye toda la documentación de respaldo en forma de testimonios y otras pruebas recopiladas durante la investigación. Los documentos deben estar numerados para permitir referencias cruzadas.

56. La investigación de mala conducta puede llegar solo a una de las siguientes conclusiones, de acuerdo con el estándar probatorio de motivos razonables para creer:

B

- a) La acusación es confirmada por inferencia razonable basada en la evidencia.
- b) La acusación no está fundamentada porque la evidencia es insuficiente o poco clara.
- c) La acusación es infundada basada en pruebas, lo que aclara el tema de la denuncia y puede probar un informe malicioso.

57. Las recomendaciones y decisiones sobre acciones disciplinarias que se tomarán contra el personal que haya violado el Código de conducta y las políticas a las que se hace referencia en el Código de conducta no son responsabilidad del equipo de investigación sino de los gerentes senior, quienes deben buscar el asesoramiento de expertos en recursos humanos para garantizar el cumplimiento de las normas locales. derecho laboral.

B

58. El equipo de investigación debe redactar dos versiones del informe de investigación, una completa y otra anonimizada.

B

58.1. La versión completa del informe de investigación debe incluir los nombres de las personas involucradas y otros detalles confidenciales. El equipo de investigación envía esta versión completa del informe al equipo de gestión de incidentes y al gerente senior

B



designado. La versión completa del informe de investigación se puede compartir con otros solo si es estrictamente necesario. Esto incluye, por ejemplo, recursos humanos para una audiencia disciplinaria contra el sujeto de la denuncia o autoridades estatales para un procedimiento judicial.

58.2. Todas las demás partes interesadas, incluidos los socios financieros, que necesitan más información sobre el incidente, la investigación y los hallazgos pueden recibir solo una versión anónima del informe donde todos los nombres y otros detalles de identificación se reemplazan con códigos. **B**

58.2.1. La decisión de compartir un informe de investigación anónimo con varias partes interesadas debe tomarla el equipo de gestión de incidentes sobre la base estricta de la necesidad de saber. **B**

58.2.2. A menos que las partes interesadas necesiten información específica, se recomienda compartir solo una descripción general del incidente, los hallazgos de la investigación y las recomendaciones. **R**

58.2.3. Si la investigación fue encargada por el SGC, el gerente senior designado debe compartir la versión anónima del informe con el órgano rector y el director nacional de la asociación miembro para que puedan responder a los hallazgos de la investigación. **B**

59. Todos los miembros del equipo de investigación deben firmar el informe de investigación. **B**

59.1. Si un miembro del equipo de investigación no está de acuerdo con los hallazgos y no es posible llegar a un acuerdo, este miembro del equipo debe resumir las objeciones en un documento separado, que debe adjuntarse al informe de investigación como anexo. **B**

60. El gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes puede solicitar más aclaraciones al equipo de investigación. **B**

60.1. El equipo de gestión de incidentes debe coordinar el proceso de obtención de aclaraciones adicionales del equipo de investigación. **B**

61. Si el gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes no acepta el informe de investigación revisado, el gerente debe proporcionar al equipo de investigación una justificación de esa decisión. **B**

61.1. El equipo de investigación debe considerar los comentarios y editar el informe en consulta con el equipo de gestión de incidentes. **B**

61.2. Si continúa el desacuerdo con el gerente principal designado, el equipo de gestión de incidentes debe escalar la situación al órgano de gobierno de la MA. **B**

61.3. Si la investigación fue encargada por un IOR y hay un desacuerdo entre el equipo de investigación y el gerente principal designado, el equipo de gestión de incidentes del IOR debe derivar la situación al equipo de gestión de incidentes del IO, que a su vez informa al director ejecutivo de SOS Children's Villages International. **B**



- 61.4. Si hay un desacuerdo a nivel de la Junta Ejecutiva de SOS CVI, el equipo de gestión de incidentes de IO debe elevar la situación al Senado Internacional. **B**
62. Después de concluir la investigación, el equipo de investigación debe entregar todas las pruebas recopiladas en la investigación al equipo de gestión de incidentes. El equipo de gestión de incidentes debe almacenar la evidencia en un lugar seguro. **B**
- 62.1. El investigador principal debe confirmar por escrito que se ha completado la entrega de los documentos y las pruebas al equipo de gestión del incidente. **B**

Abordar los hallazgos de la investigación

63. Después de concluir una investigación, la AG o la oficina de GSC donde se llevó a cabo la investigación debe redactar un plan de acción que aborde los hallazgos de la investigación. **B**
- 63.1. El plan de acción debe proporcionar una descripción general de las acciones de remediación específicas, los miembros del personal responsables de su implementación, el cronograma y los recursos necesarios para la implementación, y los indicadores clave de desempeño utilizados para medir el progreso de la implementación. **B**
- 63.2. El equipo de gestión de incidentes es responsable de coordinar y monitorear la implementación del plan de acción. **B**
64. Si el incidente puede tener un impacto más amplio en toda la federación, los expertos en comunicaciones y marca de la MA o la oficina de GSC deben redactar una estrategia de comunicaciones externas que complemente el plan de acción. **B**



Definiciones

Término	Definición
anonimizado	Presentado de una manera que no revela el proveedor (fuente) de la información y hace imposible rastrear la información hasta su proveedor (fuente) a menos que el destinatario de la información reciba datos adicionales que les permitan identificar al proveedor (fuente).
gerente senior designado	La persona responsable de liderar el equipo de gestión de incidentes, coordinar la respuesta de la organización al incidente informado o identificado y tomar decisiones estratégicas. El alto directivo designado también es el encargado de nombrar a los gestores de incidencias.
incidente	Una situación que alguien ha informado o identificado como una conducta indebida por parte de una o más personas. Un solo incidente puede involucrar daño a una o varias personas o daño a la organización.
administración de incidentes	El proceso de responder a un incidente de mala conducta informado o identificado.
equipo de gestión de incidentes	El órgano integrado por al menos tres miembros que representan a los respectivos equipos o departamentos de protección (protección de niños, protección de adultos, protección de activos) que está a cargo de responder a los incidentes de mala conducta denunciados e identificados.
mala conducta	Cualquier incumplimiento del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS o de cualquier política o regulación mencionada en el Código de Conducta con respecto a la protección de niños y adultos y a la protección de los activos financieros de Aldeas Infantiles SOS.
principio de necesidad de saber	La información relacionada con un incidente de mala conducta informado se comparte con diferentes partes interesadas según su función en el proceso de respuesta al incidente. <ul style="list-style-type: none">– El gerente senior designado que coordina la respuesta organizacional y el equipo de gestión de incidentes que responde al incidente informado tienen pleno acceso a la información sobre el incidente.– El resto del personal recibe información específica sobre el incidente si la necesitan para cumplir con sus tareas relacionadas con el trabajo (por ejemplo, un gerente de recursos humanos recibe la información necesaria para un proceso disciplinario).– Todas las demás partes interesadas (por ejemplo, el informante, el personal de GSC, las asociaciones promotoras y de apoyo) reciben



información sin los datos de identificación personal sobre el incidente para proteger la confidencialidad de todas las personas involucradas.

motivos razonables para creer Motivos razonables para creer significa que una persona razonable creería que la mala conducta estaba en proceso de cometerse, se había cometido o se iba a cometer.

salvaguardar La responsabilidad que tienen las organizaciones de asegurarse de que su personal, operaciones y programas no perjudiquen a niños y adultos. Esto incluye prevenir el riesgo de daño y abuso e informar cualquier inquietud a las autoridades.

Para Aldeas Infantiles SOS, salvaguardar es un término general que cubre la protección de niños (menores de 18 años) y la protección de adultos (mayores de 18 años), incluida la prevención y protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexuales.

objeto de queja La persona cuyo comportamiento alguien ha denunciado como mala conducta y sobre quien se ha presentado una queja.

víctima/sobreviviente La persona que ha resultado perjudicada o puede haber resultado perjudicada como consecuencia de una mala conducta.

Algunas personas prefieren el término sobreviviente, ya que describe que pasaron por una experiencia traumática y continúan funcionando y tal vez incluso prosperando. Puede denotar una sensación de poder y fuerza recién descubiertos en recuperación. El término sobreviviente también puede significar para algunos que el perpetrador ya no tiene ningún poder o control sobre sus emociones o su vida.

Algunas personas prefieren el término víctima porque no sienten que sobrevivieron al abuso pero luchan por recuperar su fuerza personal. Reconoce el dolor emocional, la ansiedad, la depresión o el trastorno de estrés postraumático que muy a menudo se presenta después de sufrir abuso. El término víctima destaca que hay un individuo que tiene la culpa: el perpetrador que llevó a cabo el abuso, y que las personas que son abusadas no son responsables de que suceda.



Anexo 1. Perfil de un investigador interno de mala conducta

Los investigadores internos de mala conducta actúan como un equipo de expertos que realizan investigaciones de mala conducta. Los investigadores internos de mala conducta deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Grado relevante en psicología, trabajo social, ciencia forense u otras áreas relacionadas
- Al menos 5 años de experiencia en el área de cuidado alternativo para niños.
- Experiencia práctica en el área de protección infantil, protección de adultos o protección de activos
- Compromiso con la visión y misión de SOS CVI y con la promoción de los derechos y el bienestar de los niños y jóvenes de entornos desfavorecidos
- Experiencia práctica en una de las áreas de intervención del programa de SOS CV
- Jugador de equipo con excelentes habilidades de comunicación y culturalmente sensible.
- Buenas habilidades de comunicación con niños y jóvenes.
- Excelentes habilidades analíticas, de investigación y de resolución de problemas.
- Habilidades de facilitación, negociación y diplomacia
- Habilidades comprobadas de gestión de proyectos y equipos.
- Buenas habilidades de coordinación y organización, incluida la capacidad de planificar, organizar y entregar resultados
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Habilidad para priorizar y manejar una gran cantidad de información.



Anexo 2. Acuerdo de confidencialidad

Yo, el abajo firmante,

Nombre Apellido

Organización, dirección

por la presente declaro en mi papel de, apoyo al equipo de investigación en la investigación de mala conducta en el programa Aldeas Infantiles SOS, encargado por el Sr./Sra., que mantendré confidencial toda la información que se me revele en el curso del proceso de investigación. Acepto no divulgar ninguna parte de esta información a ninguna persona, excepto a otros miembros del equipo de investigación, el Sr./Sra. que encargó la investigación y otras personas autorizadas por el Sr./Sra.

Acordado y firmado en, el (fecha),

FIRMA

.....

.....

Nombre y apellido



Anexo 3. Declaración de interés

Información:

A los efectos de la revisión o investigación prevista, se entenderá por "conflicto de intereses" una situación en la que la imparcialidad y la objetividad de una decisión, opinión o recomendación de una persona se perciba o pueda percibirse como comprometida por un interés personal en poder o encomendado a ese individuo dado.

Sus respuestas en este formulario serán revisadas por SOS Children's Villages International ("SOS CVI"), quien decidirá de forma única e independiente si existe un conflicto de intereses. La decisión puede resultar en su exclusión de la revisión o investigación prevista.

Divulgación:

Como empleado/experto que trabaja para o en nombre de SOS CVI, declaro que he respondido a las siguientes preguntas de forma veraz, completa y de buena fe.

Entiendo que si alguna respuesta a las siguientes preguntas cambia durante la revisión o investigación prevista, debo informar inmediatamente a SOS CVI por escrito.

1. **¿Está usted implicado, ya sea por función o por su nombre personal, en alguna revisión o investigación pasada, en curso o prevista en cualquier país sobre denuncias de mala conducta (como mala conducta en la protección de los niños, acoso (sexual), corrupción u otros tipos de mala conducta como establecido en el Código de Conducta de SOS CVI)?**

Sí

No

En caso afirmativo, informe en qué revisión o investigación pasada, en curso o prevista está implicado, haciendo referencia a la fecha de la revisión o investigación y la ubicación:

2. **¿Tiene usted algún vínculo (personal/familiar, empresarial/financiero o trabajo/afiliaciones voluntarias), en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista realizada o encargada por SOS CVI sobre denuncias de mala conducta (como mala conducta de protección infantil,) acoso, corrupción u otros tipos de mala conducta según lo establecido en el Código de Conducta de SOS CVI), con**

a) SOS CVI (en caso de corrupción) y/o las (presuntas) víctimas/supervivientes (en caso de otros tipos de mala conducta) de la supuesta mala conducta?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
b) los sujetos de investigación?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
c) algún testigo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>



d) empleados del gobierno o de las autoridades públicas del país/región en el que se realizó, se realiza o se realizará la revisión o investigación?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Si respondió "sí" a cualquiera de las preguntas anteriores, proporcione el nombre de la(s) persona(s) y la relación pertinente:

3. ¿Ha recibido usted o uno de los miembros de su familia un beneficio, obsequio u hospitalidad (por ejemplo, entretenimiento, comidas, bebidas) o cualquier otro favor por encima de lo que se consideraría cortesía modesta y básica de alguien que puede ganar o perder con su participación en un revisión o investigación pasada, en curso o prevista?

Sí No

En caso afirmativo, divulgue los detalles a continuación.

4. ¿Usted o alguno de los miembros de su familia ocupa algún cargo, se desempeña como funcionario, tiene un rol gerencial, sirve en una junta de supervisión o ejecutiva o tiene una relación significativa (financiera o no financiera, incluida la consultoría) con la Federación de Aldeas Infantiles SOS? , que podría influir en el curso o el resultado de la revisión o investigación?

Sí No

En caso afirmativo, proporcione detalles sobre su puesto, o el nombre y el puesto de su familiar.

5. ¿Tiene algún punto de vista o sesgo privado o profesional que pueda llevar a otros dentro de SOS CVI o a terceros externos a concluir que usted no es la persona adecuada para participar de alguna manera en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista?

Sí No

Explique su respuesta sobre por qué, o por qué no, cree que es la persona adecuada para participar en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista:

6. ¿Tiene alguna otra información que le gustaría divulgar y compartir con SOS CVI?

Entiendo que si no proporciono información verdadera, completa y correcta en este formulario a mi leal saber y entender, o si no coopero de buena fe en la revisión y verificación de mi declaración o en la resolución de cualquier conflicto de interés identificado, puede resultar en una exclusión de mi organización del proceso de licitación.

Firma:

Fecha:



Nombre en letra de imprenta:
.....

Posición:

El nombre legal completo de su Organización:

.....

Decisión de SOS CVI:

Aprobado

No aprobado

Firma:

Firma:

Nombre:
.....

Nombre:

Cargo:

Cargo:

Fecha:

Fecha:



Anexo 4. Declaración Jurada

Yo, el abajo firmante,

Nombre Apellido

Cargo, Organización, País

- Debidamente designado por las autoridades de Aldeas Infantiles SOS como investigador de incidentes de mala conducta,
- Habiendo aceptado esta responsabilidad,

Por la presente declaro por mi honor que soy consciente:

- Que la investigación de incidentes de mala conducta es una tarea seria;
- Que mis investigaciones, así como los hallazgos sobre incidentes de mala conducta que involucran a niños, son asuntos que impactan en la vida de estos niños, su reputación, su bienestar, su futuro y el de todos los involucrados en estas acusaciones;
- Que los procesos y los hallazgos de estas investigaciones impactan en mi credibilidad y la de Aldeas Infantiles SOS
- Que mi propio comportamiento durante y fuera de estas investigaciones tiene un impacto en los resultados de mis investigaciones;
- Que la investigación de estos incidentes es una actividad cargada de emociones que puede despertar emociones intensas que me pueden afectar como persona.

Con base en lo anterior, me comprometo voluntariamente a:

- Ser un investigador de incidentes de mala conducta en nombre de Aldeas Infantiles SOS
- Actuar como investigador de incidentes de mala conducta solo sobre la base y dentro de los límites de una asignación por escrito emitida por un gerente sénior designado que encargó la investigación e informar a esta persona asignadora de cualquier cambio de esta asignación si surge durante el proceso de investigación. ;
- Realizar la investigación con profesionalismo, dedicación y compromiso personal para las funciones que se me encomiendan;



- Tratar cada incidente que se me encomiende con experiencia, demostrando empatía, objetividad, transparencia y profesionalismo y priorizando el interés superior de los niños involucrados;
- Renunciar voluntariamente a investigar un incidente que se me asignó si creo que, de una forma u otra, los hallazgos de mi investigación pueden verse influenciados por mis emociones, mi interacción con las personas involucradas o por cualquier otra razón que pueda interferir con mi capacidad para manejar el incidente de manera objetiva;
- Para pedir ayuda cada vez que hay una necesidad.

Además, me comprometo;

- No divulgar información ni los resultados de mis investigaciones a terceros, excepto al otro miembro del equipo de investigación y las personas autorizadas por el gerente senior designado que encargó la investigación.

Acordado y firmado en el (fecha)..... ,

FIRMA

.....

.....

Nombre y apellido

Aprobado por:



Anexo 5. Formulario plan de confidencialidad

Número de incidente

El equipo de investigación que responde a un incidente denunciado de mala conducta no comparte ninguna información que pueda revelar la identidad de un reportero, víctima, testigos, sujetos de la denuncia u otras personas involucradas en el incidente denunciado con nadie fuera del equipo de investigación. Este principio se aplica a menos que el gerente senior designado que coordina el proceso de gestión de incidentes apruebe compartir información específica del incidente. Esto se hace en función de la necesidad de saberlo y está documentado en el Plan de confidencialidad. El Plan de Confidencialidad también incluye información sobre la cadena de custodia, es decir, quién ha estado en posesión de las pruebas recopiladas después de que fueran recopiladas por el equipo de investigación y quién ha tenido acceso a las pruebas recopiladas. El Plan de Confidencialidad es mantenido por el investigador principal.

Nombre completo	Posición	Forma de acceso a la información	Detalles de la información compartida ⁴	Acceso a la información desde – hasta (fecha)	Razón para compartir la información.
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			
		Elige un artículo.			

Responsable de este documento

- Nombre completo:
- Posición:

Documento actualizado por última vez el:

⁴Proporcione detalles específicos sobre lo que se compartió.



Anexo 6. Informe de investigación

INVESTIGATION INTO...

INVESTIGATION REPORT
STRICTLY CONFIDENTIAL

Submission date

This report consists of pages, including this cover page.



TABLA DE CONTENIDOS

1	Resumen ejecutivo	42
2	Introducción	43
	2.1 Cronología de la investigación	43
	2.2 Tarea	43
	2.3 Propósito y objetivos de la investigación	43
	2.4 Equipo de investigación	43
	2.5 Anonimato de Víctimas, Reporteros y Testigos <u>.....</u>	44
	2.6 Metodología	44
3	Acusaciones investigadas	46
	3.1 Alegato 1:	46
	3.1.1 Hallazgos	46
	3.1.2 Análisis	46
	3.1.3 Conclusión	46
	3.1.4 Recomendaciones	47
	3.2 Alegato 2:	47
	3.2.1 Hallazgos	47
	3.2.2 Análisis	47
	3.2.3 Conclusión	47
	3.2.4 Recomendaciones	47
	3.3 Alegato 3:	47
	3.3.1 Hallazgos	47
	3.3.2 Análisis	47
	3.3.3 Conclusión	47
	3.3.4 Recomendaciones	47
4	Cuestiones de organización, gobernanza y gestión	47
	4.1 Edición 1	47
	4.2 Problema 2 <u>.....</u>	47
5	Apéndices	48
	Abreviaturas	48



Resumen ejecutivo

el país donde se encuentra el programa de Aldeas Infantiles **SOS**. La base de esta investigación son los Términos de Referencia de **fecha** emitido por **nombre, cargo**.

La investigación se llevó a cabo en **la ubicación del programa, asociación miembro** entre **la fecha y fecha**. En total, el equipo de investigación realizó un total de **número** de entrevistas. Además de las entrevistas de investigación, el equipo de investigación revisó la documentación existente de las acciones o la falta de acciones relacionadas con las denuncias de mala conducta denunciadas.

Breve descripción de las alegaciones y otra información relevante. Tenga en cuenta los siguientes puntos:

- Mantenga la descripción corta (1 – 2 párrafos)
- Centrarse en lo que se informó (sin interpretación)
- Mantener confidencialidad
- Cualquier información importante que brinde un contexto relevante (por ejemplo, sistema de protección infantil débil en el país, más incidentes reportados recientemente, etc.)

El siguiente cuadro proporciona un resumen de las alegaciones y las conclusiones alcanzadas:

No.	Alegación	Conclusión
1		confirmado
2		confirmado
3		No comprobado

El análisis de las denuncias, los hallazgos y las conclusiones sugiere que las causas fundamentales de las denuncias están vinculadas para **incluir una práctica/problema organizacional específico (si corresponde)**.

Durante el curso de la investigación, el equipo de investigación hizo algunas observaciones que no estaban incluidas en el alcance del trabajo planificado pero que, sin embargo, deben registrarse. Encuentre estas observaciones a continuación:

Número 1

Breve descripción del problema

Número 2

Breve descripción del problema



2. Introducción

2.1 Cronología de la investigación

Fecha	Descripción

2.2 Asignación

La base para esta investigación son los Términos de Referencia de **fecha** emitidos por **el nombre del Sr. (s), cargo**.

2.3 Propósito y objetivos de la investigación

Los propósitos generales de la investigación (preguntas más amplias sobre el papel de diferentes personas y/o prácticas organizacionales específicas con respecto a las denuncias denunciadas) son averiguar si:

- i.
- ii.

Los objetivos de la investigación (preguntas específicas relacionadas con las denuncias denunciadas) son establecer si o no:

- i.
- ii.

2.4 equipo de investigación

La investigación fue dirigida por **el nombre, cargo, organización/empresa del Sr.(s)**. Fue apoyado por **el nombre del Sr.(s), cargo, organización/compañía** y **el nombre del Sr.(s), cargo, organización/compañía**.

Con respecto a las traducciones necesarias del **idioma hablado por los entrevistados** al **idioma de la investigación**, el equipo de investigación contó con el apoyo del **nombre del Sr. (s), organización/empresa**.



2.5 Anonimato de Víctimas, Reporteros y Testigos

Entre *fecha* y *fecha*, se realizaron un total de *entrevistas cara a cara en la oficina nacional de la asociación miembro* en el *lugar*, y se realizaron *entrevistas* cara a cara durante el trabajo in situ en *el lugar del programa, asociación miembro*. Además, las entrevistas *numéricas* se realizaron de forma remota mientras el equipo de investigación estaba en *el lugar, país*.

Se alquiló una oficina externa en *el lugar* para las entrevistas con el personal de la oficina nacional y para entrevistas remotas. En *la ubicación del programa*, las entrevistas se realizaron en *una habitación/oficina específica*. A pedido de los entrevistados, se organizaron entrevistas cara a cara en el lugar del programa en un lugar diferente fuera de las instalaciones *de SOS*. Esto incluye entrevistas *numéricas* organizadas en un restaurante local y entrevistas *numéricas* en el lugar de trabajo privado de los entrevistados.

En la medida de lo posible, el equipo de investigación trató de evitar que otros miembros del personal de SOS vieran o supieran con quién estaba hablando el equipo de investigación. El equipo de investigación dispuso que los entrevistados no se encontraran ni se vieran en los lugares de entrevista.

El intérprete que apoyó al equipo de investigación firmó un acuerdo de confidencialidad antes de recibir cualquier información específica de la investigación.

2.6 Metodología

El equipo de investigación tuvo una reunión introductoria con *el nombre del Sr. (s), cargo* en *la oficina nacional/ubicación del programa* y describió el propósito de la investigación sin proporcionar detalles específicos.

El equipo de investigación mantuvo entrevistas cara a cara con el personal relevante actual y anterior de la *asociación miembro*. En la medida de lo posible, todas las entrevistas se realizaron teniendo en cuenta la confidencialidad y la privacidad. Cuando los entrevistados tenían otras pruebas para respaldar sus declaraciones, el equipo de investigación les pidió que proporcionaran copias.

Además, las entrevistas *numéricas* se realizaron de forma remota mientras el equipo de investigación estaba en *el lugar, país*. Esto incluye entrevistas *numéricas* realizadas por teléfono, entrevistas *numéricas* realizadas por Skype y *entrevistas numéricas* entrevistas realizadas por *la aplicación de comunicación*. *El número* de entrevistados se encontraba en otro lugar del *país*, mientras que *el número* de entrevistados se encontraba fuera del *país*.

Todas las entrevistas fueron grabadas en audio con el consentimiento previo de los entrevistados. *El número* de entrevistas se grabó en *el idioma local*, junto con una traducción al *idioma de la investigación*, *mientras que el número* restante de entrevistas se grabó en el *idioma de la investigación*. En total, el equipo de investigación realizó *unas* horas de entrevistas.

Posteriormente, el equipo de investigación preparó resúmenes escritos de las grabaciones de cada una de las entrevistas.

Con base en la información obtenida con anterioridad a la llegada al *país* y en el transcurso de la investigación, el equipo de investigación solicitó acceso a determinadas pruebas físicas, documentales y digitales. El equipo de investigación recibió toda la información solicitada antes de salir *del país*.



El equipo de investigación visitó *el lugar del programa* para recopilar información específica en el lugar y realizar entrevistas cara a cara con el personal pertinente. El viaje al *lugar del programa* requiere *el número de* días completos, incluidas las entrevistas realizadas.



3. Acusaciones investigadas

3.1 Alegación 1:

Sr(s) nombre, posición coaccionó sexualmente a dos mujeres jóvenes de la Casa de la Juventud Femenina en **el lugar del programa** entre **la fecha y la fecha**.

Esta acusación se relaciona con la sección de la Política de protección infantil sobre las definiciones y la terminología con respecto al abuso infantil.

El abuso sexual se evidencia por una actividad entre un niño y un adulto u otro niño que, por edad o desarrollo, se encuentra en una relación de responsabilidad, confianza o poder; la actividad está destinada a gratificar o satisfacer las necesidades de la otra persona. El abuso sexual infantil consiste en forzar o incitar a un niño a participar en actividades sexuales, ya sea que el niño sepa o no lo que está sucediendo. Las actividades pueden implicar contacto físico y actos con o sin penetración. Esto también puede incluir involucrar a los niños en la observación o en la producción de material pornográfico, o alentar a los niños a comportarse de manera sexualmente inapropiada.

Esta acusación también se relaciona con la sección 2.6 del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS que es válida para todos los miembros de la junta y todos los empleados de Aldeas Infantiles SOS:

Sección 2.6: "No iniciaré ni me involucraré en relaciones sexuales con niños. Soy consciente de que dicha relación tendrá consecuencias legales y afectará la reputación de la organización. La creencia errónea sobre la edad de un niño no es una defensa".

3.1.1 Recomendaciones

lorem ipsum

3.1.2 Análisis

lorem ipsum

3.1.3 Conclusión

Las acciones del señor(es) **nombre, cargo** son graves y contrarias a los valores de Aldeas Infantiles SOS, y representan un claro incumplimiento del Código de Conducta y la Política de Protección de la Infancia.

Por lo tanto, con base en lo expuesto anteriormente, el equipo de investigación encuentra la alegación de que:

Sr(s) nombre, posición coaccionó sexualmente a dos mujeres jóvenes de Girls Youth House en **el lugar del programa** entre **la fecha y la fecha**,

confirmado, incumpliendo con ello las responsabilidades descritas en los apartados 2.6 del Código de Conducta.



3.1.4 Recomendaciones

Estas recomendaciones se relacionan con aprendizajes y mejoras para Aldeas Infantiles SOS. Las posibles medidas disciplinarias quedan a discreción de los respectivos supervisores y órganos de control.

- i. *lorem ipsum*
- ii. *lorem ipsum*

3.2 Alegación 2:

3.2.1 Recomendaciones

3.2.2 Análisis

3.2.3 Conclusión

3.2.4 Recomendaciones

3.3 Alegación 3:

3.3.1 Recomendaciones

3.3.2 Análisis

3.3.3 Conclusión

3.3.4 Recomendaciones

4. Cuestiones de organización, gobernanza y gestión

Durante el curso de la investigación hubo algunas observaciones por parte del equipo de investigación que no estaban incluidas en el alcance del trabajo planificado pero que, sin embargo, deben registrarse.

4.1 Número 1

lorem ipsum

4.2 Número 2

lorem ipsum



5. Apéndices

Firma

nombre

investigador principal

Fecha

Firma

Nombre

Investigador

Fecha

abreviaturas