



Reglamento de investigación de conductas indebidas

Enero de 2023

Información general

Aprobado por	Consejo de Gerencia Junta Ejecutiva
Aprobado el	11 de enero de 2023
Versión	1
Vinculante para	Todas las asociaciones miembro de Aldeas Infantiles SOS Internacional (miembros ordinarios), incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos directivos; y sus empleados y otras personas que trabajen para ellas o en su nombre. y Aldeas Infantiles SOS Internacional, incluidas sus entidades afiliadas; los miembros de sus órganos directivos; y sus empleados y demás personas que trabajen para ella o en su nombre.
Basado en	<i>Política de Personas y Cultura</i> (próximamente), <i>Política de Salvaguarda Infantil</i> (próximamente), <i>Política de Gestión Financiera</i> (próximamente)
Sustituye a	Investigaciones de Aldeas Infantiles SOS sobre protección infantil. Documento de apoyo a la política internacional, 2016
Materiales relacionados	Plataforma de salvaguarda – Inicio (sharepoint)
Siguiente revisión	Enero de 2026

Propietario(s) del documento

Oficina internacional: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, Integridad, Cumplimiento y Legalidad, Salvaguarda infantil

Historial de revisiones

Sección

Modificado el

Comentario

Si tiene alguna pregunta general sobre este reglamento, póngase en contacto con: misconduct@sos-kd.org. Si tiene preguntas específicamente relacionadas con protección infantil, póngase en contacto con: childsafeguarding@sos-kd.org. Si tiene preguntas específicamente relacionadas con PSHEA, por favor contacte a: pshea@sos-kd.org.

Marco político

El marco político 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 uso).

 Fundamentos	 Políticas	 Reglamentos	 Guías de uso
Documentos vinculantes principales de nuestra federación que constituyen la base de nuestro trabajo	Documentos vinculantes que establecen obligaciones de alto nivel con base en un fundamento	Documentos vinculantes con obligaciones de implementación detalladas, con base en una política o fundamento	Material de orientación no vinculante para apoyar la implementación de fundamentos, políticas y reglamentos
Aprobados por la Asamblea General	Aprobadas por la Asamblea General	Aprobados por el Consejo de Gerencia y la Junta Ejecutiva	Aprobadas por la Junta Ejecutiva



Índice

Propósito	5
Categorías de reglas	5
Principios de la investigación de conductas indebidas	6
Valorar la necesidad de una investigación	8
Personas investigadoras de conductas indebidas	9
Encargar una investigación por conductas indebidas	14
Designación de un equipo de investigación	15
Planificar una investigación	16
Suspensión pendiente de investigación	19
Realización de una investigación	20
Informe de investigación	25
Abordar los resultados de la investigación	29
Definiciones	30
Anexo 1. Perfil de una persona investigadora interna de conductas indebidas	32
Anexo 2. Acuerdo de confidencialidad	33
Anexo 3. Declaración de intereses	34
Anexo 4. Declaración jurada	37
Anexo 5. Formulario del plan de confidencialidad	39
Anexo 6. Informe de investigación	41



Propósito

El propósito de este reglamento es establecer el proceso para Aldeas Infantiles SOS Internacional y sus asociaciones miembro sobre cómo investigar presuntos incidentes de conductas indebidas, guiados por los principios establecidos en este reglamento. Se entiende por conducta indebida cualquier infracción del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS o de cualquier política o reglamento mencionado en el Código de Conducta con respecto a la salvaguarda infantil y de 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 vinculantes (V): las reglas legalmente vinculantes de un reglamento constituyen la norma común mínima a ser puesta en práctica y aplicada por cada asociación miembro y Aldeas Infantiles SOS Internacional. Con arreglo a las leyes nacionales aplicables, las asociaciones miembro o Aldeas Infantiles SOS Internacional pueden aplicar una norma más estricta a los reglamentos o a sus reglas individuales, pero no pueden estar por debajo de las normas definidas en el reglamento. Cada asociación miembro y Aldeas Infantiles SOS Internacional tienen la obligación de avisar a la Dirección Ejecutiva en caso de que una o más reglas del reglamento infrinjan las leyes nacionales aplicables, y deben mitigar las consecuencias al proponer soluciones alternativas para garantizar el cumplimiento. La violación de una regla legalmente vinculante conlleva consecuencias, dependiendo de la gravedad del incumplimiento. Esto incluye medidas disciplinarias para el personal, la suspensión/terminación como miembro del órgano directivo o la suspensión/expulsión de la membresía de la Federación. Las reglas legalmente vinculantes están formuladas como requisitos "**obligatorios**".

Recomendadas (R): las reglas recomendadas van más allá de la norma común mínima y no es obligatorio que las asociaciones miembro las pongan en práctica ni las apliquen. Sin embargo, Aldeas Infantiles SOS Internacional, como la autoridad que establece las normas, pondrá en práctica y aplicará las reglas recomendadas, y se recomienda encarecidamente a todas las asociaciones miembro que sigan este ejemplo en la medida en que lo permitan las leyes nacionales aplicables o sus políticas internas, a fin de lograr normas más uniformes en toda la Federación. Las reglas recomendadas están formuladas como "**sugerencias**".



Principios de la investigación de conductas indebidas

La investigación de todos los casos sospechosos de conductas indebidas debe guiarse por los siguientes principios, que demuestran nuestro compromiso de perseguir y responder a todas las infracciones del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS y de las políticas o reglamentos a las que se hace referencia en el mismo, así como de evitar daños mayores:

Deber de cuidado. Aldeas Infantiles SOS Internacional (SOS CVI) y sus asociaciones miembro (AM) reconocen su deber de proteger a las personas que participan en sus programas y en sus organizaciones contra cualquier daño. El deber de cuidado se extiende a todas las personas implicadas en las conductas indebidas denunciadas, incluidas las víctimas/sobrevivientes, los testigos, las personas denunciadas y todos los que responden al incidente, como los gestores de incidentes y las personas investigadoras, así como a los recursos confiados a la organización respectiva.

No hacer daño. SOS CVI y sus AM se aseguran de que las acciones para responder a cualquier inquietud se adhieran al principio de "no hacer daño" con respecto a personas que reportan, víctimas/sobrevivientes, testigos, las personas denunciadas, participantes del programa, personal, familias, miembros de la comunidad y cualquier otra persona que pueda verse afectada por conductas indebidas o que responda a ellas. No hacer daño se define como la responsabilidad de la organización de minimizar el daño que pueda crearse inadvertidamente como resultado de las actividades de la organización.

Investigadores competentes y responsables. SOS CVI y sus AM solo nombran a personal bien formado y a expertos externos con una formación profesional pertinente en el tema de la investigación y un historial probado en la realización de investigaciones de conductas indebidas.

Confidencialidad. SOS CVI y sus AM protegen los datos personales¹ de las personas que reportan, víctimas/sobrevivientes, testigos y personas denunciadas contra cualquier uso no autorizado fuera del proceso de gestión de incidentes de conductas indebidas. La información sólo está disponible para un número limitado de personas, autorizadas por la gerencia de mayor rango designada, con el fin de responder a las conductas indebidas definidas. La información sólo puede revelarse a terceros con el consentimiento de las personas afectadas (²), a menos que la organización esté obligada a hacerlo por una

¹ "Datos personales": toda información sobre una persona física identificada o identificable ("el interesado"); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;" Véase el artículo 4, punto 1, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 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 el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

² "Toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que el interesado acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen" Véase



obligación legal específica de acuerdo con la legislación nacional o local (por ejemplo, la remisión de incidentes delictivos a las autoridades gubernamentales). Debe prestarse especial atención en caso de riesgo de daño propio o ajeno. Se trata de cumplir el principio de "no hacer daño".

Centrado en la víctima/sobreviviente. Los deseos, sentimientos, necesidades y derechos de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos que sufren conductas indebidas, así como el interés superior de cada niña o niño, son prioritarios en cada paso de la investigación. Sin excepción, todas las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos afectados por conductas indebidas tienen acceso a servicios de apoyo adecuados, accesibles, oportunos y de calidad, adaptados a las necesidades, experiencias y elecciones de cada 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 las normas internacionales de investigación en cuanto al mandato, el plan de investigación, las funciones y responsabilidades de los miembros del equipo de investigación, las notificaciones por escrito a todos los actores involucrados sobre sus derechos y deberes, y la evaluación sólida de las pruebas y declaraciones de todas las partes implicadas; se centran exclusivamente en averiguar si se ha producido o no una conducta indebida.

Debido proceso. SOS CVI y sus asociaciones miembro llevan a cabo las investigaciones de conductas indebidas de acuerdo con este reglamento, teniendo en cuenta los derechos de todos los actores involucrados a una investigación justa, incluido el derecho de las personas denunciadas a ser considerados inocentes hasta que una investigación haya confirmado que han cometido conductas indebidas. Este derecho no excluye la suspensión de empleo durante la investigación.

Imparcialidad y objetividad. El equipo de investigación lleva a cabo una investigación de conductas indebidas de forma independiente, sin ninguna influencia que pueda perjudicar su juicio y sin ninguna responsabilidad operativa, de supervisión o de control en la organización y la persona que se investiga. Las conclusiones y pruebas que apoyan o refutan las conductas indebidas denunciadas se recopilan y documentan de forma imparcial e independiente.

Exactitud y documentación. Todas las pruebas recopiladas durante una investigación (datos en papel o 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 prueba específica.

Seguimiento. Las conclusiones de una investigación se presentan en un informe de investigación y están respaldadas por la documentación adecuada. El informe de investigación incluye recomendaciones específicas para el seguimiento de las acciones preventivas y correctivas, excluidas las acciones disciplinarias contra personas concretas. Las decisiones sobre medidas disciplinarias son responsabilidad del nivel ejecutivo, con el apoyo de RRHH.

Cierre. El equipo de gestión de incidentes es responsable de informar a todos los actores involucrados pertinentes, incluidas las personas que reportan, víctimas/sobrevivientes, testigos y personas denunciadas, sobre las conclusiones de la investigación. RRHHDO y la ley local guían esta comunicación y la organizan de forma que se proteja la confidencialidad.

el artículo 4, punto 11, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 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 el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).



Valorar la necesidad de una investigación

1. Si de la valoración de un incidente de conductas indebidas notificado (véase el Reglamento de gestión de incidentes de conductas indebidas) se concluye que el incidente puede constituir un acto delictivo según la legislación del país en cuya jurisdicción se haya producido supuestamente el incidente, el equipo de gestión de incidentes que esté gestionando el incidente en cuestión deberá notificarlo a las autoridades gubernamentales pertinentes. V
 - 1.1. En todos los casos en que se requiera la derivación a las autoridades gubernamentales, debe realizarse una evaluación básica de riesgos. V
 - 1.2. Si no existen tales autoridades gubernamentales o si éstas se niegan a perseguir o enjuiciar el delito denunciado, la AM o la Secretaría General (ScG) deben investigar el incidente. V
 - 1.3. Una vez finalizada la investigación o cuando haya nuevas pruebas, el equipo de gestión de incidentes debe informar de nuevo del incidente a las autoridades. V
 - 1.4. Si las autoridades se han negado a abordar las conclusiones de la investigación realizada por la AM o la ScG, la gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión del incidente debe proceder a la reparación interna (incluidas las medidas disciplinarias) en consulta con un especialista en RRHH y un abogado. V
 - 1.5. El equipo de gestión del incidente debe documentar todas las comunicaciones con las autoridades gubernamentales en el ámbito de una investigación. V
2. Si la persona que reporta o la víctima/sobreviviente no desea que el incidente se notifique a las autoridades y solicita en su lugar una respuesta interna, el equipo de gestión de incidentes debe evaluar los riesgos potenciales para la persona que reporta o la víctima/sobreviviente, pero también para la organización. V
 - 2.1. El equipo de gestión de incidentes debe recomendar los siguientes pasos a la gerencia de mayor rango designada para su aprobación. V
 - 2.2. El equipo de gestión del incidente debe informar a la persona que reporta o a la víctima/sobreviviente de la decisión tomada por la gerencia de mayor rango responsable designada sobre la conveniencia de informar a las autoridades gubernamentales y de su justificación. V
3. Si la denuncia de una conducta indebida ante las autoridades gubernamentales puede poner en peligro a la víctima/sobreviviente o a la persona que reporta, el equipo de gestión de incidentes debe evaluar los riesgos adicionales asociados a la no denuncia (incluidos los riesgos para la organización, el personal, etc.). V



4. Las decisiones de no denunciar una conducta indebida a las autoridades contrarias a la legislación del país respectivo pueden tener un impacto más amplio, a nivel de toda la federación (por ejemplo, cobertura mediática negativa o pérdida de ingresos), incluso cuando dichas decisiones protejan los intereses de una víctima/sobreviviente o de una persona que reporta. En tales casos, la gerencia de mayor rango designada que coordine el proceso de gestión de incidentes deberá consultar al órgano directivo pertinente y a la gerencia de mayor rango respectiva de la ScG para recabar su aprobación de la decisión de no denunciar el caso a las autoridades gubernamentales. V
- 4.1. En ausencia de riesgos graves para las víctimas/sobrevivientes o las personas que reportan, los riesgos a escala federal, como una cobertura mediática negativa o la pérdida de ingresos, no constituyen un motivo legítimo para no comunicar la denuncia a las autoridades gubernamentales. V
- 4.2. Si la denuncia inicial no contiene elementos de un posible delito penal que se haya cometido pero estos elementos se descubren en el curso de la investigación, es obligatorio informar de ello a las autoridades gubernamentales. V
5. Si la valoración del incidente denunciado muestra que entra dentro de cualquier tipo de conducta indebida definido en las políticas y reglamentos vinculantes de Aldeas Infantiles SOS Internacional y cumple los criterios para abrir una investigación, el equipo de gestión de incidentes debe entregar el incidente para su investigación a un equipo de investigación, de acuerdo con el Reglamento de gestión de incidentes de conducta indebida. V

Personas investigadoras de conductas indebidas

6. Todas las investigaciones deben realizarse de conformidad con este Reglamento. V
7. Las investigaciones encargadas por Aldeas Infantiles SOS y sus AM deben ser realizadas por personal formado de Aldeas Infantiles SOS (personas investigadoras internas) o por personas expertas en investigación externas. Deberá contratarse a investigadores externos si se da alguno de los siguientes casos: V
- a) Existe un conflicto de intereses.
 - b) Preocupan la objetividad, la seguridad o la marca y la reputación.
 - c) La persona denunciada es parte de la gerencia de mayor rango o miembro de la Junta Directiva.

La decisión de implicar a personas investigadoras externas debe tomarla la gerencia de mayor rango designada que coordina la gestión de incidentes, siempre que esta persona no sea la persona denunciada y no tenga ningún conflicto de intereses.



8. Sólo el personal bien formado y expertos externos en investigación pueden llevar a cabo investigaciones sobre conductas indebidas. V
- 8.1. Las personas investigadoras deben cumplir el perfil de investigador interno de conductas indebidas incluido en el anexo 1 de este reglamento. Solo las personas investigadoras que hayan asistido a una formación sobre la realización de investigaciones de conductas indebidas podrán ser nombradas miembros de un equipo de investigación. V
- 8.2. Las personas expertas en investigación externa deben tener la formación profesional pertinente y un historial probado en la realización de investigaciones de conductas indebidas. V
- 8.3. La gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes debe haber asistido a una formación sobre gestión de incidentes de conductas indebidas y sobre la realización de investigaciones de conductas indebidas. V
9. Mientras dure una investigación, el personal designado como investigador debe quedar liberado de las obligaciones de su puesto habitual. Esto incluye el tiempo necesario para planificar una investigación, llevarla a cabo y redactar un informe de investigación. V
- 9.1. El personal liberado de sus funciones habituales para desempeñar las funciones de investigación no puede ser despedido, degradado ni ser objeto de recortes salariales durante el tiempo que preste sus servicios en calidad de investigador, ni puede ser trasladado a otro puesto tras su reincorporación sin su libre consentimiento informado. V
- 9.2. La gerencia de mayor rango designado que coordine la gestión del incidente notificado deberá nombrar al personal que sustituirá a las personas designados para llevar a cabo la investigación. V
10. Todo el personal designado a llevar a cabo la investigación debe tener acceso a apoyo psicológico, supervisión y formación. V
- 10.1. Las personas responsables designadas para coordinar la gestión de incidentes en SOS CVI o las AM deben presupuestar estos servicios de apoyo. V
- 10.2. El departamento de RRHH, en coordinación con otros departamentos implicados en la gestión de incidentes de conductas indebidas, deben identificar a los proveedores de servicios de apoyo para las personas investigadoras internas. V
- 10.3. SOS CVI debe organizar regularmente cursos de actualización para las personas investigadoras internas, tanto nuevas como experimentadas. Los costos de estas formaciones deben ser presupuestados por las AM respectivas y las oficinas de la ScG que nombraron a las personas investigadoras. V



Persona investigadora principal

- 11.** La persona nombrada investigadora principal debe haber participado en al menos dos investigaciones de conductas indebidas como miembro de un equipo de investigación. V
- 11.1.** El equipo de gestión de incidentes debe valorar la calidad de las investigaciones en las que haya participado la persona investigadora interna considerada para el papel de persona investigadora principal. La persona investigadora sólo podrá ser nombrada investigadora principal si sus investigaciones anteriores cumplen los requisitos de calidad del presente Reglamento. V
- 11.2.** El equipo de gestión de incidentes puede solicitar a la persona investigadora interna de conductas indebidas que participe en cursos de formación adicionales o en más investigaciones de conductas indebidas como miembro de un equipo de investigación antes de que pueda actuar como persona investigadora principal. V

Personas investigadoras internas de conductas indebidas nombradas por las AM (Nivel 1)

- 12.** En función de las necesidades de cada asociación miembro y de la legislación nacional, la gerencia de mayor rango designada que coordina la gestión de incidentes debe nombrar investigadores de conductas indebidas, en consulta con los departamentos implicados en la gestión de conductas indebidas. V
- 13.** El personal designado como investigador en las investigaciones encargadas por las AM debe haber asistido a una formación básica sobre la realización de investigaciones de conductas indebidas, impartida por personas investigadoras internas de conductas indebidas certificadas (véase [16-20](#) más abajo¹²). V
- 14.** Si una persona investigadora interna de conductas indebidas no ha realizado ninguna investigación en los últimos tres años, no debe llevar a cabo ninguna investigación hasta que reciba una formación de actualización impartida por personas investigadores internos de conductas indebidas certificadas. V
- 15.** Si una persona investigadora interna de conductas indebidas no ha realizado ninguna investigación en los últimos cinco años, ya no podrá ser considerada persona investigadora de conductas indebidas. V



Personas investigadores certificadas de conductas indebidas (Nivel 2)

- 16.** SOS CVI debe crear un grupo de personas investigadoras certificadas de conductas indebidas. El tamaño del grupo debe ser adecuado al número de investigaciones encargadas o apoyadas por SOS CVI en las diferentes regiones y a nivel de federación mundial. **V**
- 16.1.** Las personas investigadoras certificadas de conductas indebidas son funcionarias de las AM y SOS CVI que han asistido a una formación avanzada sobre la realización de investigaciones de conductas indebidas. **V**
- 16.2.** Las unidades organizativas de SOS CVI encargadas de la salvaguarda (Salvaguarda Infantil, Auditoría Interna y Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional) deben definir el programa de formación basándose en las mejores prácticas existentes en el sector y en las lecciones aprendidas por la organización en las investigaciones anteriores. **V**
- 16.3.** Todas las personas investigadoras certificadas de conductas indebidas deben asistir a una formación de actualización cada tres años como mínimo. **V**
- 17.** Las personas investigadoras certificadas de conductas indebidas deben ser nombradas por la Dirección Internacional de la región o por otro miembro de la gerencia de mayor rango designado,³ en consulta con los departamentos implicados en la gestión de conductas indebidas. **V**
- 18.** Si en los últimos tres años la oficina internacional de la región (OIR) ha estado implicada en más de diez investigaciones de conductas indebidas al año por término medio, está obligada a nombrar a una persona investigadora de conductas indebidas certificada a tiempo completo. Debe entenderse que el número medio de investigaciones al año incluye no sólo las investigaciones realizadas por el personal, sino también las llevadas a cabo por personas expertas externas en investigación. **V**
- 19.** Por cada diez investigaciones de conductas indebidas al año, la OIR debe nombrar a una persona investigadora certificada de conductas indebidas adicional a tiempo completo. **V**
- 20.** Las personas investigadoras certificadas de conductas indebidas deben impartir formación inicial y de renovación para las personas investigadoras de nivel uno nombradas en las asociaciones miembro. **V**

³ Puede ser, por ejemplo, un Subdirector Internacional de la región o un CVI Rep.



Personas expertas externas en investigación

- 21.** Si la investigación debe ser llevada a cabo por personas expertas externos, el equipo de gestión del incidente debe definir los requisitos para seleccionar a las personas investigadoras externas. Estos requisitos deben incluir su formación profesional, experiencia específica, conocimientos lingüísticos, etc. **V**
- 21.1.** Los requisitos deben constituir la base de una convocatoria de propuestas en la que la respectiva AM u oficina de la ScG invite a las personas expertas externas pertinentes a presentar una propuesta técnica con una metodología sugerida de la investigación prevista, incluidos el calendario y el costo estimado de la investigación. **V**
- 21.2.** La convocatoria de propuestas debe cumplir con las normas de confidencialidad y los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la UE: no debe incluir más que información básica sobre las conductas indebidas denunciadas. Para garantizar la estricta confidencialidad y protección de todas las personas implicadas en el incidente denunciado, no puede incluir ningún dato identificativo. **V**
- 21.3.** La convocatoria de propuestas debe realizarse de conformidad con la normativa aplicable en materia de contratación. **V**
- 21.4.** Si es necesario nombrar un equipo de expertos externos en investigación, éstos deben estar representados por una entidad jurídica que actúe en su nombre y pueda establecer una relación contractual con la AM o la oficina de la ScG que encarga la investigación, a fin de garantizar un contexto jurídico regulado para futuras referencias en caso de que sea necesario. **V**
- 21.5.** Los proveedores de servicios externos deben disponer de al menos 14 días naturales para elaborar y presentar sus propuestas. **V**
- 22.** El equipo de gestión de incidentes debe revisar todas las propuestas recibidas y preseleccionar aquellas que cumplan los requisitos de las propuestas y las normas de contratación aplicables. **V**
- 22.1.** Tras firmar un acuerdo de confidencialidad, las personas expertas externas de las entidades jurídicas preseleccionadas deben recibir información detallada sobre las conductas indebidas denunciada para que puedan actualizar sus propuestas técnicas, incluidos el calendario y la estimación de costos. El modelo de acuerdo de confidencialidad figura en el anexo 2 del presente reglamento. **V**
- 22.2.** Junto con la propuesta técnica actualizada, cada uno de las personas expertas externas deberá completar y firmar un formulario de declaración de intereses. El formulario figura en el anexo 3 del presente Reglamento. **V**
- 23.** El equipo de gestión de incidentes debe recomendar una propuesta a la gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes para su firma. **V**



- 24.** Basándose en la recomendación del equipo de gestión de incidentes, la gerencia de mayor rango designada debe tomar una decisión final sobre las personas expertas externas en investigación seleccionados y firmar un contrato con la entidad que los represente. **V**
- 24.1.** El contrato debe definir las funciones y responsabilidades de ambas partes firmantes. Debe incluir el pliego de condiciones de la investigación y la propuesta técnica final presentada por las personas expertas en investigación externas seleccionadas, incluidos el calendario y la estimación de costos. **V**
- 24.2.** Junto con el contrato, las personas expertas en investigación externas seleccionadas deben firmar individualmente el Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS y una declaración jurada. La declaración jurada figura en el anexo 4 del presente reglamento. **V**

Encargar una investigación por conductas indebidas

- 25.** Sólo la gerencia de mayor rango designada que tenga autoridad para dar instrucciones a todo el personal pertinente para que coopere con un equipo de investigación puede encargar una investigación. La gerencia de mayor rango designada es responsable de coordinar el proceso de gestión de incidentes en la respectiva oficina de AM o ScG. **V**
- 26.** La gerencia de mayor rango designada deberá informar a los miembros del órgano directivo de la AM respectiva o al CVI Rep en la OIR respectiva (para las operaciones gestionadas por la ScG) sobre la decisión de encargar una investigación. **V**
- 27.** Si la investigación es encargada por SOS CVI, la OIR debe informar al equipo de gestión de incidentes de la oficina internacional sobre la decisión de llevar a cabo una investigación, de modo que la gerencia de mayor rango designada en la OIR pueda coordinar los pasos siguientes y el flujo de información a la gerencia de mayor rango y a otros actores involucrados (por ejemplo, medios de comunicación, socios y autoridades gubernamentales). **V**
- 28.** La AM o la oficina de la ScG que haya encargado la investigación deberá sufragar los gastos relacionados con la misma. **V**



Designación de un equipo de investigación

- 29.** Dependiendo de la naturaleza de las conductas indebidas denunciada, la gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes debe decidir si la investigación será llevada a cabo por personas investigadoras internas de conductas indebidas o por personas expertas externas en investigación (véase [7](#)). V
- 29.1.** Las asociaciones miembro pueden solicitar el apoyo del fondo global de investigadores de conductas indebidas. Si lo hacen, su OIR deberá ayudarles a identificar a una persona adecuada del fondo. La asociación miembro solicitante deberá cubrir todos los costos asociados. V
- 29.2.** Sólo los miembros del fondo global de investigadores de conductas indebidas certificados o las personas expertas externas en investigación pueden llevar a cabo las investigaciones encargadas por la ScG. Si no hay una persona experta externa adecuada o un miembro del fondo global de investigadores de conductas indebidas, la oficina de la ScG que encargó la investigación puede designar a una persona investigadora de nivel uno capacitada de una AM. V
- 30.** El equipo de gestión de incidentes a nivel de la organización donde se encargó la investigación debe apoyar la creación del equipo de investigación y supervisar el trabajo de las personas investigadoras para que se cumplan los requisitos de este reglamento. V
- 31.** El equipo de investigación debe estar formado por al menos dos personas. De este modo se consigue una mayor objetividad y se garantiza una capacidad suficiente para llevar a cabo las tareas de investigación. V
- 31.1.** La composición del equipo de investigación y la formación y competencias profesionales de las personas investigadoras dependen del objeto de la investigación. El equipo de gestión de incidentes debe identificar a las personas más adecuadas para el encargo. V
- 31.2.** La composición del equipo de investigación debe garantizar una buena comprensión del contexto local. V
- 31.3.** Al menos una persona investigador debe dominar el idioma utilizado por la comunidad en la que se llevará a cabo la investigación. Los demás miembros del equipo de investigación que no hablen el idioma de la comunidad deberán trabajar con un intérprete. Véase también [46.5](#). V
- 32.** Un miembro del equipo de investigación debe ser la persona investigadora principal (véase también [11](#)). V
- 32.1.** La persona investigadora principal es responsable de lo siguiente: V



- a) enlazar con el equipo de gestión de incidentes
- b) elaborar de un plan detallado de la investigación
- c) coordinar la investigación de acuerdo con el mandato aprobado por la gerencia de mayor rango designada
- d) presentar a tiempo el informe final de investigación

32.2. Otros miembros del equipo de investigación deberán realizar tareas específicas acordadas con la persona investigadora principal, en función de su formación y experiencia profesional. V

33. Todas las personas investigadoras de conductas indebidas deben estar protegidas contra cualquier forma de perjuicio o represalia debido a su participación en una investigación. V

33.1. Si una persona investigadora cree que es objeto de un expediente disciplinario debido a su participación en una investigación, debe informar inmediatamente a la gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes. V

33.2. Cualquier medida disciplinaria contra un investigador planteada en el plazo de un año tras la investigación requiere la aprobación del órgano directivo de la AM. Si la persona investigadora llevó a cabo una investigación en la que la persona denunciada era miembro de dicho órgano directivo, la gerencia de mayor rango designada debe informar a la persona ejecutiva superior de la organización (IDR o gerencia de mayor rango designada) y solicitar su aprobación de cualquier medida contra la persona investigadora. V

33.3. Con una persona investigadora certificada, tanto el órgano directivo de la AM como el ejecutivo del siguiente nivel organizativo deben aprobar cualquier medida disciplinaria contra la persona investigadora. V

Planificar una investigación

34. El equipo de investigación de conductas indebidas debe llevar a cabo su investigación basándose en los términos de referencia redactados por el equipo de gestión de incidentes. V

34.1. Los términos de referencia deben ofrecer una visión general de la falta denunciada y establecer el marco de la investigación definiendo lo siguiente: V

- a) finalidad y objetivos de la investigación
- b) composición del equipo de investigación
- c) alcance de la investigación
- d) metodología de investigación, incluyendo si la investigación se realizará *in situ* o virtualmente
- e) 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) plazo en el que debe concluir la investigación, con la posibilidad de solicitar una prórroga por circunstancias imprevistas, previa aprobación de la gerencia de mayor rango designada

- 35. La gerencia de mayor rango designada para coordinar el proceso de gestión de incidentes debe entregar los términos de referencia aprobados a la persona investigadora principal. V
- 36. Antes de iniciar la investigación, el equipo de investigación, incluidos las posibles personas expertas externas de investigación deberán firmar un acuerdo de confidencialidad y una declaración jurada, tal como se incluye en los anexos 2 y 4 del presente Reglamento. V
- 37. Todo el personal de apoyo implicado en la investigación (por ejemplo, intérpretes o especialistas en psicología) que pueda tener acceso a información específica de la investigación debe firmar un acuerdo de confidencialidad antes de que se le permita acceder a dicha información. V
- 37.1. Teniendo en cuenta que el personal de apoyo tendrá potencialmente acceso a personas vulnerables y a información sensible, el personal de apoyo debe someterse a un procedimiento de investigación de antecedentes antes de ser contratado para la investigación. Esto incluye someterse a un control policial y a una comprobación de referencias. V
- 38. Sobre la base del pliego de condiciones (véase 35 más arriba), el equipo de investigación debe preparar un plan de investigación detallado por escrito. V
- 38.1. El plan de investigación debe establecer lo siguiente V
 - a) el calendario de la investigación y sus diferentes etapas
 - b) el lugar donde se llevará a cabo la investigación
 - c) las personas que deben ser entrevistadas y el orden en que se realizarán las entrevistas
 - d) otras posibles fuentes de pruebas que buscará el equipo de investigación
 - e) utilización de intérpretes y otro personal de apoyo
 - f) medidas para satisfacer las necesidades de protección y apoyo de las personas implicadas en la investigación, incluidas personas que reportan, víctimas/sobrevivientes, testigos y personas denunciadas
 - g) medidas para satisfacer las necesidades de protección y apoyo del equipo de investigación, que incluyen un plan de seguridad y protección si la investigación va a tener lugar en un entorno de riesgo
 - h) medidas para mantener la confidencialidad durante toda la investigación
 - i) procedimientos para registrar y almacenar pruebas
 - j) el flujo de información entre una AM y la ScG si el incidente puede tener repercusiones más amplias en toda la federación
- 39. Al planificar una investigación, la persona investigadora principal debe evaluar los riesgos para la seguridad en el lugar en el que está prevista la investigación. La valoración debe tener en cuenta la fragilidad de la situación de seguridad en la zona, los conflictos religiosos o étnicos, la inestabilidad política, la posible escalada de la situación, los riesgos potenciales para el personal V



nacional que apoya al equipo de investigación, la lejanía o el aislamiento del lugar del programa donde debe realizarse la investigación, etc.

- 39.1. Se recomienda que la persona investigadora principal consulte al Equipo de Seguridad y Protección de SOS CVI para la evaluación de los riesgos de seguridad. *R*
- 39.2. Si la evaluación identifica riesgos de seguridad significativos, deberán abordarse las siguientes cuestiones antes de desplegar el equipo de investigación: *V*
- 39.2.1. La AM o la oficina de la ScG que encargó la investigación debe organizar el alojamiento del equipo de investigación en consulta y de acuerdo con el equipo de investigación. Si la investigación fue encargada por la ScG debido a un conflicto de intereses en la asociación miembro, los detalles de los arreglos de alojamiento no deben ser revelados a nadie de la asociación miembro si ello puede comprometer la seguridad. *V*
- 39.2.2. Antes de que comience la investigación, el equipo de investigación y la AM o la oficina de la ScG que haya encargado la investigación deberán ponerse de acuerdo sobre el plan de investigación detallado, incluidos los viajes dentro del país. Cualquier cambio en el plan de viaje deberá ser acordado por el equipo de investigación y la oficina que encarga la investigación antes del inicio del viaje. *V*
- 39.2.3. Las personas investigadoras deben realizar las entrevistas en un lugar distinto al de su estancia. El equipo de investigación, junto con la AM o la oficina de la ScG que hayan encargado la investigación, deben identificar los lugares adecuados para las entrevistas, entre los que no puede figurar una localidad del programa. *V*
- 39.2.4. Todos los desplazamientos locales deben ser organizados por una empresa de transporte seleccionada por la oficina que encarga la investigación. *V*
- 39.2.5. Lo ideal sería que el equipo de investigación dispusiera de un conductor especializado durante todo el periodo de la investigación. *R*
- 39.2.6. El equipo de investigación debe disponer de un número de teléfono de emergencia 24 horas al día, 7 días a la semana. El número de teléfono debe ser gestionado por una persona ubicada en el lugar donde se esté llevando a cabo la investigación, de modo que sea factible una respuesta inmediata en caso de que surja algún problema. *V*
- 39.2.7. Además de que se les facilite un número de teléfono de emergencia para comunicar sus preocupaciones, el equipo de investigación debe añadirse a la cadena de llamadas de emergencia (la cadena de comunicación que se utiliza para notificar a personas concretas un suceso de emergencia), para garantizar que siempre se pueda contactar con los miembros del equipo en caso de emergencia (en situaciones de inestabilidad política, conflicto interétnico o interreligioso, etc.). *V*
- 39.2.8. La AM o la oficina de la ScG que encargue la investigación deberá proporcionar al equipo de investigación un número de teléfono móvil local. Este número de *V*



teléfono móvil debe compartirse con las personas implicadas en la investigación como una de las formas de ponerse en contacto con el equipo de investigación.

39.2.9. La AM u oficina de la ScG que encargue la investigación deberá contratar un seguro de viaje con cobertura específica para zonas de conflicto para todos los miembros del equipo de investigación procedentes del extranjero. V

39.3. Las medidas de seguridad descritas en [39.2.1-39.2.9](#) deberán incluirse en el plan de investigación. V

Suspensión pendiente de investigación

40. El personal investigado puede ser suspendido en cualquier momento a la espera del resultado de la investigación. La decisión de suspender al personal debe ajustarse a la legislación laboral local. V

40.1. La suspensión no debe ser automática y nunca arbitraria. V

40.2. Un miembro de la gerencia, guiado por las leyes locales, puede recomendar que se suspenda a un miembro del personal en el contexto de una investigación pendiente, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la supuesta falta en cuestión. V

40.3. La posible suspensión debe planificarse y valorarse con carácter prioritario al inicio de una investigación y, cuando no se considere necesaria, debe seguir controlándose a lo largo de la misma. V

41. La suspensión de empleo debe entenderse sin perjuicio de los derechos del personal suspendido y no puede constituir una medida disciplinaria. El objetivo de una suspensión de empleo es permitir que la investigación avance sin obstáculos y proteger a la persona que reporta o a la víctima/sobreviviente de cualquier posible daño físico o emocional. V

42. La decisión de suspender a un miembro del personal debe tomarla el equipo de la gerencia de mayor rango de la AM o la oficina de la ScG y debe atenerse a la legislación laboral local. V

42.1. El miembro del personal deberá ser informado por escrito de los motivos de la suspensión y de la duración prevista. V

42.2. En la medida de lo posible, la duración de la suspensión no debe superar el período de la investigación o tres meses. R

43. Si el miembro del personal investigado no es suspendido pero, durante la investigación, las personas investigadoras descubren pruebas que sugieren que la supuesta falta puede ser más V



grave de lo que se pensaba en un principio, el equipo de investigación puede solicitar que el equipo de gestión de incidentes disponga la suspensión del miembro del personal.

Realización de una investigación

44. La gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes debe emitir una carta de autorización al equipo de investigación. La carta de autorización proporciona 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. V
- 44.1. Si la gerencia de mayor rango designada por 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. V
- 44.2. Si la gerencia de mayor rango designada por la Secretaría General tiene un conflicto de intereses, la carta de autorización debe ser emitida por la Dirección Ejecutiva de Aldeas Infantiles SOS Internacional. V
- 44.3. Si la acusación de conductas indebidas es contra un miembro de la Junta Ejecutiva de Aldeas Infantiles SOS Internacional o un miembro de una junta nacional, la carta de autorización debe ser emitida por el Comité de Selección de Liderazgo del Senado Internacional. V
45. El equipo de investigación debe notificar por escrito y con antelación la entrevista prevista a todas las personas que desee entrevistar. Esta comunicación debe incluir el propósito de la entrevista y el papel del individuo (persona denunciada, presunta víctima/sobreviviente o testigo). V
- 45.1. Para mantener la confidencialidad, sólo el equipo de investigación podrá disponer de los datos de contacto de las personas invitadas a una entrevista. La persona investigadora principal podrá permitir el acceso a esta información a las personas que apoyen al equipo de investigación en el país o en la sede del programa. La persona investigadora principal deberá dejar constancia de esta decisión. V
- 45.2. La notificación de la entrevista debe redactarse en el idioma de la persona entrevistada y contener lo siguiente: V
- a) el motivo de la entrevista y el rol de la persona invitada
 - b) la hora y el lugar de la entrevista, con la advertencia de que si la fecha, la hora o la localidad solicitadas no convienen a la persona entrevistada, deberá informar sin demora al equipo de investigación para reprogramar la entrevista
 - c) explicación de que la persona entrevistada puede ir acompañada a la entrevista por cualquier persona de apoyo que no participe en la investigación



- d) explicación de que la persona entrevistada puede negarse a participar en la entrevista
- e) advertencia de que la persona entrevistada debe mantener la confidencialidad de toda la información sobre las conductas indebidas denunciada y la investigación y no debe compartirla con nadie más

- 45.3. Si la persona entrevistado no responde a la invitación en el plazo de diez días laborales, el equipo de investigación debe ponerse en contacto con esta persona una vez más. Si no hay respuesta en los diez días laborales siguientes, se considera que no se puede contactar con la persona entrevistada, y el equipo de investigación no continúa los intentos de ponerse en contacto con él. Las personas investigadoras deben llevar un registro de este proceso. V
46. Sólo las personas investigadoras que hayan recibido formación específica sobre entrevistas de investigación pueden realizar entrevistas. V
- 46.1. Si el equipo de investigación lo considera necesario, puede invitar a otras personas expertas (por ejemplo, un psicólogo o un logopeda) para que asistan o faciliten la entrevista. Todas estas personas expertas invitadas deben firmar un acuerdo de confidencialidad antes de recibir información específica sobre el contenido de la investigación. V
- 46.2. Las niñas, niños, adolescentes y 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 niñas y niños menores de doce años. R
- 46.3. Menores de 15 años que hayan sido invitados a una entrevista de investigación deben ir acompañados de su persona tutora legal, a menos que la legislación nacional o local defina otra edad específica para tales procesos. V
- 46.3.1. Si la persona tutora legal es la persona denunciada, no puede participar en la entrevista. Si no hay nadie más que pueda sustituir a la persona tutora legal, la entrevista con el menor no puede tener lugar. V
- 46.4. Sólo pueden entrevistar a niñas y niños las personas investigadoras que hayan recibido una formación específica sobre entrevistas de investigación a niñas y niños. V
- 46.5. La investigación debe realizarse en un idioma que las personas entrevistadas y otras personas implicadas en la investigación comprendan perfectamente. Si algún miembro del equipo de investigación no entiende este idioma, deberá contratar a una persona intérprete. V
- 46.6. Para evitar revelar la identidad de las personas que finalmente serán invitadas a una entrevista, el equipo de investigación debe preguntar por las preferencias lingüísticas de un grupo más amplio e inespecífico de personas, aunque el equipo de investigación sólo tenga previsto invitar a una o dos personas entrevistadas. V



46.7. La víctima/sobreviviente y la persona que reporta deben tener la oportunidad de expresar su preferencia por el sexo de la persona que los va a entrevistar o quien será su intérprete u otro profesional invitado (psicólogo, logopeda, etc.). V

47. Al comienzo de la entrevista, la persona investigadora principal deberá informar a la persona entrevistada de lo siguiente: V

- a) grabación de audio y vídeo de la entrevista y derecho a negarse a ser grabado
- b) el papel del intérprete, si está presente
- c) el papel de la persona entrevistada en el incidente denunciado
- d) derecho a estar acompañado por una persona de apoyo
- e) derecho a no cooperar con la investigación

Para más detalles, véase [47.1-47.5](#) más abajo.

47.1. Grabación en audio y vídeo de la entrevista

47.1.1. El equipo de investigación debe grabar todas las entrevistas realizadas durante la investigación. Este requisito se aplica a las entrevistas presenciales y virtuales. V

47.1.2. Debe informarse a la persona entrevistada de que se está grabando la entrevista y de que la grabación está destinada exclusivamente a los fines de la investigación. Dado que la grabación puede incluir información sobre personas distintas de la persona entrevistada, deberá informársele de que no será posible compartir con él una copia de la grabación por razones de privacidad. V

47.1.3. La persona entrevistada tiene derecho a negarse a que se grabe la entrevista. Si lo rechaza, el equipo de investigación debe dejar constancia de ello y continuar la entrevista tomando notas detalladas de lo que se dice. Un miembro del equipo debe centrarse en hacer las preguntas, y un segundo miembro del equipo debe encargarse de tomar notas. V

47.2. Interpretación

47.2.1. La entrevista debe celebrarse en el idioma hablado por la persona entrevistada. En caso contrario, la persona investigadora principal deberá contratar a una persona que sea intérprete. V

47.3. Papel de la persona entrevistada en el incidente denunciado

47.3.1. Desde la invitación a la entrevista, la persona entrevistada ya debe estar informada de su supuesto papel en el incidente de conductas indebidas denunciado. De este modo, la persona entrevistada tiene la oportunidad de prepararse para la entrevista y reunir las pruebas que necesita para respaldar su puesto. V

47.3.2. La persona investigadora principal debe tener cuidado con la cantidad de información que comparte con la persona entrevistada para minimizar los riesgos para la investigación y las personas implicadas (víctimas/sobrevivientes, testigos, etc.). Toda la información sobre el incidente de conductas indebidas denunciado V



debe ser anónima. Cualquier información que se comparta con la persona entrevistada antes, durante o después de la entrevista debe limitarse al papel de la persona entrevistada en el incidente denunciado.

47.3.3. Para que conste, al principio de la entrevista la persona investigadora principal debe explicar a la persona entrevistada una vez más por qué se le ha invitado a la entrevista. V

47.4. Persona de apoyo

47.4.1. En la invitación a la entrevista debe informarse a la persona entrevistada que puede acudir a la entrevista con una persona de apoyo. V

47.4.2. En la invitación a la entrevista, se debe pedir a la persona entrevistada que informe por adelantado al equipo de investigación si vendrá una persona de apoyo a la entrevista y quién será esta persona de apoyo. Esto permite al equipo de investigación prepararse para la entrevista. V

47.4.3. Si la persona de apoyo es una abogada o abogado, se recomienda encarecidamente que la persona investigadora principal solicite apoyo jurídico a la gerencia de mayor rango designada. R

47.4.4. La persona de apoyo debe firmar un acuerdo de confidencialidad antes de la entrevista. V

47.5. Derecho a no cooperar

47.5.1. La persona investigadora principal debe informar a la persona entrevistada que tiene derecho a no cooperar con el equipo de investigación, por ejemplo, negándose a responder a determinadas preguntas. Sin embargo, la persona entrevistada debe ser consciente de que tales decisiones pueden afectar a la forma en que el equipo de investigación interpreta el papel de la persona entrevistada en las conductas indebidas denunciadas. V

48. Si una persona entrevistada que no sea la persona denunciada no está disponible para una entrevista presencial o virtual, el equipo de investigación deberá pedirle una declaración por escrito. V

48.1. Las personas investigadoras deben enviar a esta persona una serie de preguntas al tiempo que la animan a facilitar cualquier información adicional sobre el incidente denunciado. V

48.1.1. Lo ideal es que la declaración se facilite en forma de narración libre en la lengua materna de la persona entrevistada. V

48.1.2. Si a partir de la declaración las personas investigadoras tienen preguntas de seguimiento importantes, deben determinar si sigue siendo necesaria una entrevista. Si es necesaria una entrevista, la investigación no puede cerrarse antes de que tenga lugar. V



- 48.2. Si la persona se niega a prestar declaración, la persona investigadora principal debe notificarlo al equipo de gestión de incidentes y pedir orientación. *V*
- 48.3. Las declaraciones escritas no pueden utilizarse en ningún caso para recabar información de una persona denunciada. *V*
- 48.4. El personal de Aldeas Infantiles SOS acusado de conductas indebidas debe estar disponible para una entrevista. *V*
49. Además de las entrevistas de investigación, el equipo de investigación también debe recopilar otras formas de pruebas (físicas, documentales y digitales) para confirmar o refutar las conductas indebidas denunciadas. *V*
- 49.1. El equipo de investigación debe registrar y almacenar todas las pruebas recopiladas. *V*
- 49.2. Los registros de pruebas deben incluir información sobre la cadena de custodia, es decir, quién ha estado en posesión de las pruebas recopiladas después de que las recogiera el equipo de investigación y quién ha tenido acceso a las pruebas recopiladas. La persona investigadora principal debe registrar esta información en el Formulario del plan de confidencialidad, que figura en el anexo 5. *V*
50. Si durante la recopilación de pruebas y la realización de entrevistas el equipo de investigación tiene conocimiento de nuevas acusaciones de conductas indebidas que no estén relacionadas con el objeto actual de la investigación, tal como se define en los términos de referencia, la persona investigadora principal deberá informar inmediatamente al equipo de gestión de incidentes. Juntos, los equipos de gestión de incidentes y de investigación deben discutir la mejor manera de manejar la situación y luego notificar a la gerencia de mayor rango designada con una recomendación sobre los pasos a seguir. *V*
- 50.1. Si es posible, las nuevas acusaciones deben incluirse en el mandato e investigarse en el marco de la investigación en curso. *R*
- 50.2. Si no es posible incluir las nuevas acusaciones en el ámbito de la investigación en curso, el equipo de gestión de incidentes debe registrar las nuevas acusaciones y la gerencia de mayor rango designada debe decidir cómo se investigarán. *V*
51. Se prohíbe enviar cualquier información sensible sobre la investigación por correo electrónico, a menos que el correo electrónico sea la única opción viable (véase [51.2](#)). La información sensible incluye, por ejemplo, cualquier información sobre la naturaleza de la falta denunciada o las personas implicadas en la investigación. *V*
- 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. Sólo los miembros del equipo de investigación y los miembros del equipo de gestión de incidentes podrán tener acceso a este espacio de trabajo protegido. *R*



- 51.2. Si no se puede utilizar un espacio de trabajo protegido (por ejemplo, si la investigación tiene lugar en un lugar con mala conectividad a Internet) y las personas investigadoras tienen que utilizar el correo electrónico para enviarse documentos, estos mensajes deben estar siempre encriptados mediante un *software* especializado que no permita a las personas que no tengan contraseña leer el contenido del correo electrónico. V
52. El equipo de investigación debe llegar a sus conclusiones basándose en una valoración objetiva de toda la información recopilada en su totalidad, incluidas las entrevistas de investigación y otras fuentes de pruebas. V
53. Una investigación debe completarse en un plazo de 90 días naturales a partir de la recepción por la persona investigadora principal del pliego de condiciones de la investigación, a menos que el plazo haya sido prorrogado por la gerencia de mayor rango designada. V

Informe de investigación

54. Una investigación de conductas indebidas debe concluir con un informe de investigación. V
- 54.1. La persona investigadora principal es responsable de dirigir el proceso de redacción y de presentar un borrador final del informe al equipo de gestión de incidentes para un control de calidad. V
- 54.2. El informe de investigación debe centrarse en lo siguiente: V
- a) las acusaciones investigadas y las políticas de la organización que se han infringido
 - b) resultados de la investigación con referencia a los testimonios y otras pruebas pertinentes
 - c) análisis de las pruebas que expliquen la lógica y la base sobre la que se han alcanzado las conclusiones
 - d) conclusiones
 - e) recomendaciones de mejora
- 54.3. En el anexo 6 figura un modelo de informe de investigación. V
- 54.4. Cualquier comentario o sugerencia del equipo de gestión de incidentes deberá hacerse por escrito, con una explicación clara y fundamentada de los cambios sugeridos. Deberá adjuntarse al informe de investigación, en forma de anexo, un documento en el que se resuman las observaciones del equipo de gestión de incidentes. V
- 54.5. Cuando el equipo de gestión de incidentes confirma que el informe de investigación cumple con todos los requisitos y responde a las preguntas descritas en el pliego de condiciones, el equipo de investigación debe finalizar el informe y presentarlo a la gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes. V
55. El informe de investigación debe tener la siguiente estructura: V



- 55.1. Resumen ejecutivo V
- 55.1.1. El resumen ejecutivo debe ofrecer una visión muy concisa de la investigación. Sólo puede contener información que también pueda encontrarse en el cuerpo principal del informe. El resumen ejecutivo debe redactarse una vez completadas todas las demás secciones. V
- 55.1.2. El resumen ejecutivo debe ofrecer una visión general de las acusaciones y de las personas mencionadas en las mismas como víctimas/sobrevivientes, testigos y personas denunciadas, incluyendo su papel (por ejemplo, víctima/sobreviviente, testigo, persona denunciada), lugar de trabajo, etcétera. También debe mencionar cómo salió a la luz el incidente y si se denunció a las autoridades gubernamentales para su seguimiento e investigación. V
- 55.1.3. El resumen ejecutivo también debe proporcionar un resumen de las conclusiones alcanzadas en la investigación. Si una acusación 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 acusación. V
- 55.2. La introducción debe abarcar lo siguiente: V
- a) calendario de la investigación
 - b) asignación
 - c) finalidad y objetivos de la investigación
 - d) equipo de investigación
 - e) anonimato de víctimas, personas que reportan y testigos
 - f) metodología
- 55.3. Acusación investigada V
- En esta sección, la supuesta falta debe describirse en una frase. Los apartados de las políticas vinculantes de Aldeas Infantiles SOS Internacional, las disposiciones de las leyes locales, nacionales e internacionales y las obligaciones contractuales que se hayan incumplido deben citarse en su totalidad.
- 55.3.1. Hallazgos V
- La sección "Hallazgos" contiene referencias a testimonios y otras pruebas que demuestran o refutan una acusación. Deben incluirse los testimonios o pruebas contrarios o contradictorios. Cuando varias personas presten el mismo testimonio, es posible resumirlos, pero es importante no interpretarlos ni analizarlos en esta fase. El objetivo principal es ofrecer una imagen completa e imparcial de la información y las pruebas recopiladas por el equipo de investigación sobre la denuncia concreta.
- 55.3.2. Análisis V
- En esta sección, las personas investigadoras deben analizar los testimonios y pruebas presentados en la sección "Hallazgos". El análisis sólo puede basarse en la información incluida en la sección "Hallazgos". En la sección "Análisis" no puede



presentarse información nueva que no esté incluida en "Hallazgos". Las personas investigadoras describen por qué aceptan o rechazan lo que alguien declaró o por qué dan más o menos peso a determinados testimonios o pruebas.

55.3.3. Conclusiones V

55.3.4. Recomendaciones V

En esta sección, las personas investigadores deben describir las recomendaciones derivadas de los hallazgos, análisis y conclusiones. Las recomendaciones formuladas por las personas investigadoras deben tener por objeto revisar o mejorar las deficiencias detectadas en los procedimientos o comportamientos existentes que puedan haber causado o contribuido al incidente de conductas indebidas denunciado.

55.3.5. Apéndices V

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

56. La investigación de las conductas indebidas sólo puede llegar a una de las siguientes conclusiones, de acuerdo con la norma probatoria de motivos razonables para creer: V

- a) La acusación legación se sostiene por inferencia razonable basada en las pruebas.
- b) La acusación no está fundamentada porque las pruebas son insuficientes o poco claras.
- c) La acusación carece de fundamento basándose en pruebas, lo que exculpa a la persona denunciada y puede demostrar que se trata de una denuncia malintencionada.

57. Las recomendaciones y decisiones sobre las medidas disciplinarias que deben tomarse contra el personal que haya infringido el Código de Conducta y las políticas a las que se hace referencia en el mismo no son responsabilidad del equipo de investigación, sino de la gerencia de mayor rango, que debe solicitar el asesoramiento de personas expertas de RRHH para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral local. V

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

58.1. La versión completa del informe de investigación debe incluir los nombres de las personas implicadas y otros detalles sensibles. El equipo de investigación presenta esta versión completa del informe al equipo de gestión de incidentes y la gerencia de mayor rango designada. La versión completa del informe de investigación sólo puede compartirse con otras personas si es estrictamente necesario. Esto incluye, por ejemplo, a RRHH para una audiencia disciplinaria contra la persona denunciada o a las autoridades estatales para un procedimiento judicial. V

58.2. Todos los demás actores involucrados, incluidos los aliados financiadores, que necesiten más información sobre el incidente, la investigación y las conclusiones, sólo pueden V



recibir una versión anonimizada del informe, en la que todos los nombres y demás datos identificativos se sustituyen por códigos.

58.2.1. La decisión de compartir un informe de investigación anónimo con los distintos actores involucrados debe tomarla el equipo de gestión de incidentes en función del estricto principio de la necesidad de saber. **V**

58.2.2. A menos que los actores involucrados necesiten información específica, se recomienda compartir únicamente una visión general del incidente, los resultados de la investigación y las recomendaciones. **R**

58.2.3. Si la investigación fue encargada por la ScG, la gerencia de mayor rango designada debe compartir la versión anonimizada del informe con el órgano directivo y la Dirección Nacional de la asociación miembro para que puedan responder a las conclusiones de la investigación. **V**

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

59.1. Si uno de los miembros del equipo de investigación no está de acuerdo con las conclusiones y no es posible llegar a un acuerdo, este miembro del equipo deberá resumir las objeciones en un documento aparte, que deberá adjuntarse al informe de investigación como anexo. **V**

60. La gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes puede solicitar más aclaraciones al equipo de investigación. **V**

60.1. El equipo de gestión de incidentes debe coordinar el proceso para obtener más aclaraciones del equipo de investigación. **V**

61. Si la gerencia de mayor rango que coordina el proceso de gestión de incidentes no acepta el informe de investigación revisado, deberá justificar su decisión ante el equipo de investigación. **V**

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

61.2. Si persiste el desacuerdo con la gerencia de mayor rango designada, el equipo de gestión de incidentes debe elevar la situación al órgano directivo de la AM. **V**

61.3. Si la investigación fue encargada por una OIR y existe un desacuerdo entre el equipo de investigación y la gerencia de mayor rango designada, el equipo de gestión de incidentes de la OIR debe elevar la situación al equipo de gestión de incidentes de la OI, que a su vez informa a la Dirección Ejecutiva de Aldeas Infantiles SOS Internacional. **V**

61.4. Si se produce un desacuerdo a nivel de la Junta Ejecutiva de SOS CVI, el equipo de gestión de incidentes de la OI debe elevar la situación al Senado Internacional. **V**

62. Una vez concluida la investigación, el equipo de investigación debe entregar todas las pruebas recopiladas en la investigación al equipo de gestión del incidente. El equipo de gestión del incidente debe guardar las pruebas en un lugar seguro. **V**



- 62.1. La persona investigadora principal debe confirmar por escrito que se ha completado la entrega de los documentos y pruebas al equipo de gestión del incidente. V

Abordar los resultados de la investigación

63. Una vez concluida la investigación, la AM o la oficina de la ScG en la que haya tenido lugar la investigación debe elaborar un plan de acción que aborde las conclusiones de la investigación. V
- 63.1. El plan de acción debe proporcionar una visión general de las medidas correctoras específicas, los miembros del personal responsables de su aplicación, el calendario y los recursos necesarios para la implementación, y los indicadores de gestión utilizados para medir el progreso de la implementación. V
- 63.2. El equipo de gestión de incidentes es responsable de coordinar y supervisar la aplicación del plan de acción. V
64. Si el incidente puede tener una repercusión más amplia, a escala de toda la federación, los expertos en Comunicación y Marca de la AM o la oficina de la ScG deben elaborar una estrategia de comunicación externa que complemente el plan de acción. V



Definiciones

Plazo	Definición
anonimizado	Presentada de forma que no revele el proveedor (fuente) de la información y haga imposible rastrear la información hasta su proveedor (fuente), a menos que el receptor de la información reciba datos adicionales que le permitan identificar al proveedor (fuente).
conductas indebidas	Cualquier infracción del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS o de cualquier política o reglamento mencionado en el Código de Conducta con respecto a la salvaguarda de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos y a la protección de los activos financieros de Aldeas Infantiles SOS.
equipo de gestión de incidentes	Órgano compuesto por al menos tres miembros representantes de los respectivos equipos o departamentos de salvaguarda (salvaguarda de la infancia, salvaguarda de adultos, protección de activos) que se encarga de responder a los incidentes de conductas indebidas notificados e identificados.
gerencia de mayor rango designada	La persona responsable de dirigir el equipo de gestión de incidentes, coordinar la respuesta de la organización al incidente notificado o identificado y tomar decisiones estratégicas. La gerencia de mayor rango designada también se encarga de nombrar a los gestores de incidentes.
gestión de incidentes	El proceso de respuesta a un incidente de conducta indebida denunciado o identificado.
incidente	Situación que alguien ha denunciado o identificado como conducta indebida por parte de una o más personas. Un único incidente puede referirse a daños a una o varias personas o a daños a la organización.
motivos razonables para creer	Motivos razonables para creer significa que una persona razonable creería que se estaba cometiendo, se había cometido o se iba a cometer una falta.
persona denunciada	La persona cuyo comportamiento alguien ha denunciado como conducta indebida y sobre la que se ha presentado una denuncia.
principio de la necesidad de saber	La información relacionada con un incidente de conducta indebida notificado se comparte con distintos actores involucrados en función de su papel en el proceso de respuesta al incidente. <ul style="list-style-type: none">– La gerencia de mayor rango designada para coordinar la respuesta de la organización y el equipo de gestión de incidentes que responde al



incidente notificado tienen pleno acceso a la información sobre el mismo.

- Otros miembros del personal reciben información específica sobre el incidente si la necesitan para realizar sus tareas laborales (por ejemplo, un responsable de RRHH recibe la información necesaria para un proceso disciplinario).
- Todos los demás actores involucrados (por ejemplo, la persona que reporta, el personal de la ScG y 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 implicadas.

salvaguarda

La responsabilidad que tienen las organizaciones de garantizar que su personal, operaciones y programas no perjudican a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos. Esto incluye prevenir el riesgo de daños y abusos e informar de cualquier preocupación a las autoridades.

Para Aldeas Infantiles SOS, salvaguarda es un término genérico que abarca la salvaguarda de las niñas, niños y adolescentes (menores de 18 años) y de los jóvenes y adultos (mayores de 18 años), incluida la prevención y protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexuales.

víctima/sobreviviente

La persona que ha sido perjudicada o puede haber sido perjudicada como consecuencia de una conducta indebida.

Algunas personas prefieren el término sobreviviente, ya que describe el hecho de haber pasado por una experiencia traumática y seguir funcionando e incluso prosperar. El término sobreviviente también puede significar para algunos que la persona abusadora ya no tiene ningún poder ni control sobre sus emociones o su vida.

Algunas personas prefieren el término víctima porque no sienten que hayan sobrevivido a los malos tratos, sino que luchan por recuperar su fortaleza personal. Reconoce el dolor emocional, la ansiedad, la depresión o el trastorno de estrés postraumático que muy a menudo aparecen tras sufrir malos tratos. El término víctima subraya que hay una persona culpable, el autor de los malos tratos, y que las personas maltratadas no son responsables de que esto ocurra.



Anexo 1. Perfil de una persona investigadora interna de conductas indebidas

Las personas investigadoras internas de conductas indebidas actúan como un equipo de personas expertas que llevan a cabo investigaciones de conductas indebidas. Las personas investigadoras internas de conductas indebidas deben cumplir los siguientes requisitos:

- Titulación pertinente en psicología, trabajo social, ciencias forenses u otras áreas relacionadas.
- Al menos cinco años de experiencia en el ámbito del cuidado alternativo de niñas, niños, adolescentes y jóvenes
- Experiencia práctica en el ámbito de la salvaguarda de menores, la salvaguarda de adultos o la salvaguarda de activos.
- Compromiso con la visión y la misión de SOS CVI y con la promoción de los derechos y el bienestar de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos.
- Experiencia práctica en una de las áreas de intervención de los programas de SOS CV
- Persona que tenga cualidades para el trabajo en equipo con excelentes dotes de comunicación y sensibilidad cultural
- Buena capacidad de comunicación con niñas, niños, adolescentes y jóvenes
- Excelente capacidad de análisis, investigación y resolución de problemas
- Habilidades de facilitación, negociación y diplomacia
- Capacidad demostrada de gestión de proyectos y equipos
- Buenas dotes de coordinación y organización, incluida la capacidad de planificar, organizar y obtener resultados.
- Capacidad para trabajar bajo presión
- Capacidad para establecer prioridades y manejar una gran cantidad de información.



Anexo 2. Acuerdo de confidencialidad

Yo, la persona abajo firmante,

Nombre, apellidos

Organización, dirección

declaro por la presente, en mi calidad de, que apoyo al equipo de investigación en la investigación de conductas indebidas en el programa de Aldeas Infantiles SOS, encargada por el Sr./la Sra., que mantendré confidencial toda la información que se me revele en el curso del proceso de investigación. Me comprometo a no revelar ninguna parte de esta información a ninguna persona, excepto a otros miembros del equipo de investigación, al Sr./la Sra., que encargó la investigación, y a otras personas autorizadas por el Sr./la Sra.

Acordado y firmado en, el (fecha)

FIRMA

.....

.....

Nombre y apellidos



Anexo 3. Declaración de intereses

Información:

A efectos de la revisión o investigación prevista, se entiende por "conflicto de intereses" una situación en la que la imparcialidad y objetividad de una decisión, opinión o recomendación de una persona se ve o podría percibirse como comprometida por un interés personal que dicha persona tiene o que se le ha confiado.

Sus respuestas en este formulario serán revisadas por Aldeas Infantiles SOS Internacional ("SOS CVI"), que decidirá de forma exclusiva e independiente si existe un conflicto de intereses. La decisión puede dar lugar a su exclusión de la revisión o investigación prevista.

Declaración:

Como persona empleada/experta 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 de las respuestas a las preguntas que figuran a continuación cambia durante la revisión o investigación prevista, tengo la obligación de informar inmediatamente a SOS CVI por escrito.

1. **¿Está implicado, ya sea por su función o por su nombre personal, en alguna revisión o investigación pasada, en curso o prevista en cualquier país sobre acusaciones de conductas indebidas (como conductas indebidas en materia de salvaguarda de menores, acoso (sexual), corrupción u otros tipos de conductas indebidas según lo establecido en el Código de Conducta de SOS CVI)?**

Sí

No

En caso afirmativo, indique en qué revisión o investigación pasada, en curso o prevista está implicado, indicando la fecha de la revisión o investigación y la localidad:

2. **¿Tiene algún vínculo (personal/familiar, comercial/financiero, o laboral/voluntario), en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista, realizada o encargada por SOS CVI sobre acusaciones de conductas indebidas (como conductas indebidas en la protección de menores, acoso (sexual), corrupción u otros tipos de conductas indebidas según lo establecido en el Código de Conducta de SOS CVI), con**

a) SOS CVI (en caso de corrupción) y/o las (presuntas) víctimas/sobrevivientes (en caso de otros tipos de conductas indebidas) de las presuntas conductas indebidas?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
b) las personas investigadas?	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 ha respondido "sí" a alguna de las preguntas anteriores, revele el nombre de la(s) persona(s) y la relación pertinente:

3. ¿Ha recibido usted o algún miembro de su familia algún beneficio, regalo u hospitalidad (por ejemplo, entretenimiento, comidas, bebidas) o cualquier otro favor por encima de lo que se consideraría una cortesía modesta y básica por parte de alguien que pueda ganar o perder con su participación en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista?

Sí No

En caso afirmativo, revele los detalles a continuación.

4. ¿Usted o algún miembro de su familia ocupa algún puesto, es directivo, ocupa un puesto de gestión, forma parte de un consejo de supervisión o ejecutivo o tiene alguna otra relación significativa (financiera o no financiera, incluida la consultoría) con la federación de Aldeas Infantiles SOS que pudiera influir en el curso o el resultado de la revisión o investigación?

Sí No

En caso afirmativo, facilite detalles sobre su puesto, o el nombre y el puesto de un miembro de su familia.

5. ¿Tiene usted opiniones o prejuicios privados o profesionales que puedan llevar a otros dentro de SOS CVI o a terceros externos a la conclusión de que usted no es la persona adecuada para participar de alguna manera en una revisión o investigación pasada, en curso o prevista?

Sí No

Por favor, 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 revelar y compartir con SOS CVI?

Entiendo que el hecho de no proporcionar información veraz, completa y correcta en este formulario a mi leal saber y entender, o de no cooperar de buena fe en la revisión y verificación de mi declaración o en la resolución de cualquier conflicto de intereses identificado, puede dar lugar a la exclusión inmediata de mi organización del proceso de licitación.



Firma:

Fecha:

Nombre en letra de imprenta:

Puesto:

Nombre legal completo de su organización:

Decisión de SOS CVI:

Aprobado

No aprobado

Firma:

Firma:

Nombre:

Nombre:

Puesto:

Puesto:

Fecha:

Fecha:



Anexo 4. Declaración jurada

Yo, el abajo firmante,

Nombre, apellidos

Puesto, organización, país

- Debidamente designado por las autoridades de Aldeas Infantiles SOS como persona investigadora de incidentes de conductas indebidas,
- Una vez aceptada esta responsabilidad,

Por la presente declaro por mi honor que soy consciente:

- Que la investigación de los incidentes de conductas indebidas es una empresa seria;
- Que mis investigaciones, así como las conclusiones sobre los incidentes de conductas indebidas en los que están implicadas niñas, niños, adolescentes y jóvenes son asuntos que afectan a la vida de estos, a su reputación, a su bienestar, a su futuro y al de todos los implicados en estas acusaciones;
- Que los procesos y las conclusiones de estas investigaciones afectan a mi credibilidad y a la de Aldeas Infantiles SOS
- Que mi propio comportamiento durante estas investigaciones y fuera de ellas influye en los resultados de las mismas;
- Que la investigación de estos incidentes es una actividad con una gran carga emocional que puede suscitar emociones intensas que pueden afectarme como persona.

Basándome en lo anterior, me comprometo voluntariamente:

- Ser investigador de incidentes de conductas indebidas en nombre de Aldeas Infantiles SOS
- Actuar como persona investigadora de incidentes de conductas indebidas únicamente sobre la base y dentro de los límites de una asignación por escrito emitida por un responsable designado que haya encargado la investigación e informar a esta persona de cualquier cambio de esta asignación siempre y cuando surjan durante el proceso de investigación;
- Llevar a cabo la investigación con profesionalidad, dedicación y compromiso personal para las funciones que se me encomienden;
- Tratar cada incidente que se me confíe con pericia, demostrando empatía, objetividad, transparencia y profesionalidad y dando prioridad al interés superior de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes implicados;



- Abandonar voluntariamente la investigación de un incidente que se me haya asignado si considero que, de un modo u otro, las conclusiones de mi investigación pueden verse influidas por mis emociones, mi interacción con las personas implicadas o por cualquier otro motivo que pueda interferir en mi capacidad para tratar el incidente con objetividad;
- Pedir ayuda siempre que sea necesario.

Además, me comprometo;

- No revelar ni la información ni los resultados de mis investigaciones a terceros, salvo al otro miembro del equipo de investigación y a las personas autorizadas por la gerencia de mayor rango designada que encargó la investigación.

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

FIRMA

.....

.....

Nombre y apellidos

Aprobado por:



Anexo 5. Formulario del plan de confidencialidad

Incidente n°

El equipo de investigación que responde a un incidente de conductas indebidas denunciado no comparte con nadie ajeno al equipo de investigación ninguna información que pueda revelar la identidad de una persona que reporta, víctima, testigos, personas denunciadas y otras personas implicadas en el incidente denunciado. Este principio se aplica a menos que gerencia de mayor rango designada que coordina el proceso de gestión de incidentes apruebe que se comparta información específica del incidente. Esto se hace en función de la necesidad de saber y se documenta en el Plan de Confidencialidad. El Plan de Confidencialidad incluye también información sobre la cadena de custodia, es decir, quién ha estado en posesión de las pruebas recopiladas después de que las recopilara el equipo de investigación y quién ha tenido acceso a las pruebas recopiladas. El Plan de Confidencialidad es mantenido por la persona investigadora principal.



Nombre y apellidos	Puesto	Forma de acceso a la información	Detalles de la información compartida ⁴	Acceso a la información desde - hasta (fecha)	Motivo para compartir la información
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			
		Elija una opción.			

Persona responsable de este documento

- Nombre completo:
- Puesto:

Documento actualizado por última vez el:

⁴ Proporcione detalles concretos sobre lo que se compartió.



Anexo 6. Informe de investigación

INVESTIGACIÓN SOBRE...

INFORME DE INVESTIGACIÓN
ESTRICTAMENTE CONFIDENCIAL

Fecha de entrega

Este informe consta de páginas, incluida esta portada.



Índice

1 Resumen ejecutivo.....	43
2 Introducción.....	44
2.1 Calendario de la investigación	44
2.2 Asignación	44
2.3 Finalidad y objetivos de la investigación	44
2.4 Equipo de investigación	44
2.5 Anonimato de víctimas, personas que reportan y testigos	44
2.6 Metodología	45
3 Acusaciones investigadas.....	46
3.1 Acusación 1:.....	46
3.1.1 Hallazgos	46
3.1.2 Análisis	46
3.1.3 Conclusión	46
3.1.4 Recomendaciones.....	47
3.2 Acusación 2:.....	47
3.2.1 Hallazgos	47
3.2.2 Análisis	47
3.2.3 Conclusión	47
3.2.4 Recomendaciones.....	47
3.3 Acusación 3:.....	47
3.3.1 Hallazgos	47
3.3.2 Análisis	47
3.3.3 Conclusión	47
3.3.4 Recomendaciones.....	47
4.1 Tema 1	47
4.2 Tema 2	47
5 Anexos.....	48.
Abreviaturas.....	48



1. Resumen ejecutivo

Este informe detalla el proceso de investigación y los resultados de las acusaciones relacionadas con conductas indebidas y con salvaguarda en el **país de** Aldeas Infantiles SOS, **localidad del programa**. La base de esta investigación son los Términos de Referencia de **fecha** emitidos por **nombre, puesto**.

La investigación se llevó a cabo en la **localidad del programa, asociación miembro** entre **fecha** y **fecha**. En total, el equipo de investigación realizó **varias** entrevistas. Además de las entrevistas de investigación, el equipo de investigación revisó la documentación existente sobre las acciones o la falta de acciones relacionadas con las denuncias de conductas indebidas.

Breve descripción de las acusaciones y demás información pertinente. Tenga en cuenta los siguientes puntos:

- *La descripción debe ser breve (uno o dos párrafos).*
- *Centrarse en lo comunicado (sin interpretación)*
- *Mantener la confidencialidad*
- *Cualquier información importante que aporte un contexto relevante (por ejemplo, un sistema de protección de la infancia débil en el país, más incidentes denunciados recientemente, etc.).*

En el cuadro que figura a continuación se resumen las acusaciones y las conclusiones alcanzadas:

No.	Acusación	Conclusión
1		Confirmada
2		Confirmada
3		No confirmada

El análisis de las acusaciones, los resultados y las conclusiones sugiere que las causas profundas de las acusaciones están vinculadas a **una práctica/tema organizativo específico (si procede)**.

En el transcurso de la investigación, el equipo de investigación realizó algunas observaciones que no estaban incluidas en el ámbito de trabajo previsto pero que, no obstante, deben registrarse. A continuación se recogen dichas observaciones:

Tema 1

Breve descripción de la cuestión

Tema 2

Breve descripción de la cuestión



2. Introducción

2.1 Calendario de la investigación

Fecha	Descripción

2.2 Asignación

La base de esta investigación son los Términos de referencia de **fecha** emitido por el Sr.(s) **nombre, puesto**.

2.3 Finalidad y objetivos de la investigación

Los objetivos generales de la investigación (preguntas más amplias sobre el papel de distintas personas y/o prácticas organizativas específicas en relación con las denuncias comunicadas) son averiguar si:

- i.
- ii.

Los objetivos de la investigación (preguntas específicas relacionadas con las acusaciones denunciadas) son establecer si:

- i.
- ii.

2.4 Equipo de investigación

La investigación fue dirigida por el Sr.(s) **nombre, puesto, organización/empresa**. Contó con el apoyo del Sr.(s) **nombre, puesto, organización/empresa** y del Sr.(s) **nombre, puesto, organización/empresa**.

En cuanto a las traducciones necesarias del **idioma hablado por las personas entrevistadas al idioma de la investigación**, el equipo de investigación contó con el apoyo del Sr.(s) **nombre, organización/empresa**.

2.5 Anonimato de víctimas, personas que reportan y testigos

Entre **fecha** y **fecha**, se llevaron a cabo **un total** de entrevistas personales en la oficina nacional de la **asociación miembro** en la **localidad**, y **varias** entrevistas personales durante el trabajo in situ en la **localidad**.



del programa, asociación miembro. Además, se realizaron *varias* entrevistas a distancia mientras el equipo de investigación se encontraba en la *localidad, país*.

Para las entrevistas con el personal de la oficina nacional y para las entrevistas a distancia se alquiló una oficina fuera de la sede en *localidad*. En *localidad del programa*, las entrevistas se realizaron en *una sala/oficina específica*. A petición de las personas entrevistadas, *varias* entrevistas cara a cara en *localidad del programa* se organizaron en un lugar diferente fuera de las instalaciones de Aldeas Infantiles SOS. Esto incluye *varias* entrevistas organizadas en un restaurante local y *varias* entrevistas en el lugar de trabajo privado de las personas entrevistadas.

En la medida de lo posible, el equipo de investigación intentó evitar que otros miembros del personal de Aldeas Infantiles SOS vieran o supieran con quién hablaba el equipo de investigación. El equipo de investigación dispuso que las personas entrevistadas no se encontraran ni se vieran en los lugares de las entrevistas.

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

2.6 Metodología

El equipo de investigación celebró una reunión introductoria con el Sr. o los Sres. *nombre, puesto* en la *oficina nacional o la localidad del programa* y expuso el objetivo de la investigación sin proporcionar detalles específicos.

El equipo de investigación realizó entrevistas personales con el personal actual y anterior de *asociación miembro*. En la medida de lo posible, todas las entrevistas se realizaron teniendo en cuenta la confidencialidad y la privacidad. Cuando las personas entrevistadas disponían de otras pruebas en apoyo de sus declaraciones, el equipo de investigación les pidió que facilitaran copias.

Además, se realizaron *número* entrevistas a distancia mientras el equipo de investigación se encontraba en *localidad, país*. Esto incluye *número* entrevistas realizadas por teléfono, *número* entrevistas realizadas por Skype y *número* entrevistas realizadas mediante *aplicación de comunicación*. *Número personas* entrevistadas se encontraba en otro lugar del *país*, mientras que *número personas* entrevistadas se encontraba fuera del *país*.

Todas las entrevistas se grabaron en audio con el consentimiento previo de las personas entrevistadas. *Número* entrevistas se grabaron en el *idioma local* y se tradujeron al *idioma de la investigación*, mientras que *número* se grabaron en el *idioma de la investigación*. En total, el equipo de investigación realizó *número* horas de entrevistas.

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

Basándose en la información obtenida antes de la llegada al *país* y en el curso de la investigación, el equipo de investigación solicitó acceso a pruebas físicas, documentales y digitales específicas. El equipo de investigación recibió toda la información solicitada antes de abandonar *país*.

El equipo de investigación visitó *localidad del programa* para recopilar información específica in situ y realizar entrevistas personales con el personal pertinente. El viaje a *localidad del programa* requirió *número* días completos, incluidas las entrevistas realizadas.



3. Acusaciones investigadas

3.1 Acusación 1:

Sr(s) nombre, puesto coaccionaron sexualmente a dos mujeres jóvenes del Hogar Juvenil en localidad del programa entre fecha y fecha.

Esta acusación se refiere a la sección de la Política de Protección Infantil sobre las definiciones y la terminología relativas al maltrato infantil.

El abuso sexual es el resultado de una actividad entre un niño o niña y un adulto u otro niño o niña, quien, debido a su edad o desarrollo, se encuentra en una relación de responsabilidad, confianza o autoridad. Con esta actividad, se pretende satisfacer o complacer las necesidades de la segunda persona. El abuso sexual infantil implica forzar o seducir a un niño o niña a participar en actividades sexuales, aun cuando no se dé cuenta de lo que hace. Los actos pueden incluir contacto físico y actos en los que haya penetración o no. También puede significar que los niños y niñas vean material pornográfico, participen en su producción o sean estimulados a tener un comportamiento sexual inapropiado.

Esta acusación también se refiere a la sección 2.6 del Código de Conducta de Aldeas Infantiles SOS, que es válido para todos los miembros del consejo de administración y todos los empleados de Aldeas Infantiles SOS:

Sección 2.6: "No iniciaré ni me involucraré en relaciones sexuales con niños y niñas. Estoy consciente de que tal relación conlleva consecuencias legales y que afectaría la reputación de la organización. La convicción equivocada en la edad de un niño o niña no es una defensa".

3.1.1 Hallazgos

Lorem ipsum

3.1.2 Análisis

Lorem ipsum

3.1.3 Conclusión

Las acciones del Sr.(s) **nombre, puesto** son graves y contrarias a los valores de Aldeas Infantiles SOS y representan un claro incumplimiento del Código de Conducta y de la Política de Protección Infantil.

Por lo tanto, basándose en lo expuesto anteriormente, el equipo de investigación considera que la acusación:

Sr(s) nombre, puesto coaccionaron sexualmente a dos mujeres jóvenes del Hogar Juvenil en localidad del programa entre fecha y fecha,

de las responsabilidades descritas en las secciones 2.6 del Código de Conducta.



3.1.4 Recomendaciones

Estas recomendaciones se refieren a 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 Acusación 2:

3.2.1 Hallazgos

3.2.2 Análisis

3.2.3 Conclusión

3.2.4 Recomendaciones

3.3 Acusación 3:

3.3.1 Hallazgos

3.3.2 Análisis

3.3.3 Conclusión

3.3.4 Recomendaciones

4. Cuestiones de organización, gobernanza y gestión

En el transcurso de la investigación se produjeron algunas observaciones del equipo de investigación que no estaban incluidas en el ámbito de trabajo previsto pero que, no obstante, deben registrarse.

4.1 Tema 1

Lorem ipsum

4.2 Tema 2

Lorem ipsum



5. Anexos

Firma

Firma

Nombre

Nombre

Persona investigadora principal

Persona investigadora

Fecha

Fecha

Abreviaturas