



C.E.A.C.F.M.

San Vicente de Paúl

Trujillo

**CAMINANDO EN LA MISIÓN
GARANTIZANDO ENTORNOS SEGUROS
PARA MENORES Y ADULTOS EN
VULNERABILIDAD**

POLÍTICA DE PROTECCIÓN MAV

Políticas Institucionales

SVP – I.E. TRUJILLO



AGRADECIMIENTOS

A todos aquellos colaboradores que sumaron con sus aportes y recomendaciones. Agradecemos, también, de manera especial, a la Misión Jesuita, cuyo «Sistema de Entorno Seguro» sirvió como importante referencia para nuestro trabajo.



MENSAJE DE NUESTRA VISITADORA PROVINCIAL PARA TODA LA FAMILIA VICENTINA EN ESTA MISIÓN

El presente documento es fruto del trabajo colectivo de colaboradores y laicos comprometidos con la misión que nuestra institución realiza en beneficio de la niñez y adolescencia. Hace parte de una propuesta mayor de la Compañía de Jesús que tiene como política prevenir diversas situaciones de abuso sexual, psicológico y de poder, acompañar a las víctimas de abuso y ayudar en la formación de una cultura de cuidado y de prevención.

Este protocolo toma en cuenta la legislación peruana vigente y se compromete con la necesidad de protección y cuidado de menores y personas vulnerables según las normas propias de la Compañía de Jesús. Por tanto, este protocolo desea servir de inspiración a las obras de la Compañía de las Hijas de la Caridad en el Perú, especialmente a aquellas que trabajan estrechamente con Menores y Adultos en Vulnerabilidad.

Agradezco a los colaboradores laicos que han hecho posible la publicación de este documento que se une a los esfuerzos de la sociedad civil y de la misma Iglesia por prevenir posibles abusos a menores y adultos vulnerables y, si los hubiera, actuar con diligencia, teniendo especial atención y cuidado a las víctimas.

Fraternalmente,

Sor Rosmery Moreno Vera
VISITADORA PROVINCIAL DE LAS HIJAS
DE LA CARIDAD DE SAN VICENTE DE PAUL - PERÚ



CONTENIDO

| | | |
|-------|---|----|
| I. | PRESENTACIÓN | 4 |
| II. | GLOSARIO | 5 |
| | Abuso | 5 |
| | Grooming | 7 |
| | Negligencia..... | 7 |
| | Acoso..... | 7 |
| | Agresión | 7 |
| | Violencia..... | 8 |
| | Menor..... | 9 |
| | Persona con discapacidad | 9 |
| | Adulto en situación de vulnerabilidad..... | 10 |
| | Cultura del buen trato | 10 |
| | Entorno seguro | 11 |
| | Acompañante espiritual | 11 |
| III. | INTRODUCCIÓN | 12 |
| IV. | LINEAMIENTOS | 12 |
| | Orientaciones generales..... | 12 |
| | Propósitos | 13 |
| | Objetivos | 13 |
| | Alcance..... | 13 |
| V. | ESTRUCTURA | 14 |
| | Director ejecutivo..... | 14 |
| | Oficial de protección..... | 14 |
| | Comité de protección | 14 |
| | Personal | 14 |
| VI. | FORMACIÓN EN PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS | 15 |
| | Formación inicial | 15 |
| | Formación continua..... | 15 |
| VII. | COMPORTAMIENTOS A FOMENTAR, EVITAR Y LOS NO PERMITIDOS | 15 |
| | Comportamientos a adoptar y promover | 15 |
| | Comportamientos y actitudes que se han de evitar | 16 |
| | Comportamientos no permitidos | 17 |
| VIII. | ACCIONES DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO | 17 |
| | Prevención respecto a las personas. | 17 |
| | Prevención respecto al ámbito de aplicación, actividades y espacios | 18 |
| IX. | PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE (POSIBLES) SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO | 18 |
| | Saber detectar y saber interpretar: orientaciones para identificar señales de indicadores. .. | 18 |
| | Saber actuar..... | 19 |
| | Recomendaciones para proceder ante la noticia de una situación de abuso | 19 |
| | Analizar la posible situación de abuso y determinar el tipo de incidencia | 20 |
| | Gestionar la incidencia interna | 21 |
| | Actuación con la persona denunciada | 22 |
| | Otros elementos para tener en cuenta en el tratamiento de los incidentes | 23 |
| | Plazos..... | 24 |
| X. | POLÍTICAS ASOCIADAS | 24 |
| XI. | ANEXOS | 24 |



I. PRESENTACIÓN

Como sociedad, en los últimos años, hemos empezado a tomar consciencia cada vez más clara de una realidad que se ha abierto camino para abrirnos los ojos y hacerse cargo de las consecuencias de un dolor que afecta no solo a las víctimas, foco de nuestra atención, sino también a sus entornos. El Papa Francisco, ha motivado/urgido a reaccionar más profundamente a esta realidad y enfrentarla con responsabilidad. Por ello, nuestra Institución Educativa San Vicente de Paul se ha planteado abordar con mayor energía la delicada y dura realidad de los abusos a los menores y a las personas adultas en situación de vulnerabilidad.

Desde las situaciones de abusos que han ido saliendo a la luz en las últimas décadas – y que han puesto de manifiesto un desentendimiento social y cultural, dentro y fuera de la Iglesia Católica, respecto a la protección de aquellos que está en situación de desamparo o vulnerabilidad – estamos teniendo la oportunidad de visibilizar lo que no podemos seguir permitiendo que ocurra y de cambiar nuestra cultura, nuestras conductas y actuaciones, logrando, con ello, que estos hechos dolorosos sean evitados en nuestro entorno. De ahí que queremos definir una política proactiva; que facilite y potencie el respeto de la dignidad humana, la cultura del cuidado y del BUEN TRATO, y que garantice relaciones sanas y ambientes seguros para todos.

Queremos que este documento sea una herramienta facilitadora de este cambio de cultura y ayude a comprender con claridad cómo, desde nuestras propias actuaciones, podemos colaborar a prevenir conductas no deseadas y crear ese entorno seguro que todos queremos. Es nuestra intención, además, que este documento pueda colaborar e influir en las diversas personas que colaboran con nosotros en nuestra labor educativa y en las distintas actividades que se realizan a nivel de la Compañía de Colegios Vicentinos y en la sociedad en general de la que somos parte, para ser verdaderos evangelizadores.

Asumimos un compromiso en la aplicación de todo lo que se señala, poniendo no solo interés, sino una verdadera intención de colaborar en construir entornos seguros que posibiliten el desarrollo integral.

Finalmente, la sensibilidad en las discusiones sobre menores y adultos en vulnerabilidad es esencial pues estos pueden haber tenido experiencias personales de abuso que les podría causar angustia. Es importante distinguir entre los diferentes tipos de experiencias de la gente en relación con los temas de protección. Por ejemplo, algunas personas pueden haber tenido experiencias personales de abuso en sus vidas y, por lo tanto, deben ser tratadas con mucho respeto y sensibilidad. Otras personas han podido ser testigos del abuso hacia un tercero. Estemos atentos a todo lo que esto genera. Dejémonos “afectar” e involucrémonos en esta problemática real y vigente para poder abordarla con determinación y sin temores, con sensibilidad y prudencia.

Gracias por tu colaboración.

II. GLOSARIO

2.1. **Abuso:** Es el daño físico o psicológico causado por otra persona a través de una conducta malintencionada o de la incapacidad de proteger a una persona de dichos daños con el fin de obtener un beneficio propio. El abuso puede darse en el ámbito pastoral y de acompañamiento. De forma general, se establecen las categorías de abuso sexual, físico y psicológico, abuso de conciencia o espiritual, así como de negligencia y explotación. Puede ser

2.1.1. **El abuso sexual:** son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción, seducción, chantaje, amenazas y/o la manipulación psicológica que atentan contra su libertad sexual, involucrando actividades sexuales o erotizadas de cualquier índole. Incluyen actos que no involucren penetración o contacto físico alguno (incluye la dimensión virtual). En este sentido, este acto de abuso puede ser con o sin contacto, caricias o proposiciones verbales explícitas, además de comportamientos sexuales en los que estén implicadas dos o más personas en las circunstancias siguientes:

- Una o más personas sobornan, coaccionan, explotan, amenazan o actúan de forma violenta contra la persona afectada.
- La persona afectada tiene menos poder que la(s) otra(s) persona(s), con independencia del nivel de jerarquía.
- Existe una disparidad significativa entre la persona afectada y la(s) otra(a) persona(s) en términos de capacidades intelectuales y madurez.

Asimismo, se consideran como tales la exposición a material pornográfico y acciones que, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, vulneran el derecho a las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva.

El abuso sexual tiene como precedente habitual el abuso de poder, de conciencia o abuso espiritual.

Se considera **abuso sexual contra un menor y/o adulto en situación de vulnerabilidad** a toda conducta de connotación sexual realizada por cualquier persona, aprovechando la condición de especial vulnerabilidad de las niñas, niños, adolescentes o adultos en situación de vulnerabilidad, o aprovechando su cargo o posición de poder sobre las mismas, afectando su indemnidad sexual, integridad física o psicológica, así como su libertad sexual. Este acto de violencia sexual puede ser con o sin contacto, y tampoco se requiere que medie violencia o amenaza para considerar la existencia de violencia sexual.

Se puede presentar de la siguiente manera:

A. **Sin contacto:** Es el abuso sexual que no implica contacto físico, ya que con palabras y gestos es posible violar la dignidad y libertad sexual. También

competente incitar la visualización de pornografía, el voyerismo o el exhibicionismo.

Los tipos de abuso sexual en el ámbito virtual son los siguientes:

- a) **El sexting** sin consentimiento: es el intercambio de mensajes o material online con contenido sexual, pero sin el consentimiento de la persona que recibe la información.
- b) **La sextorsión**: es la extorsión o amenaza de publicar contenido audiovisual o información personal de carácter sexual de la víctima.
- c) **Online grooming**: el abusador engaña a la víctima haciéndole creer que existe un interés afectivo por ella para utilizarla y llegar a su satisfacción personal, este acto se realiza por videollamadas donde la víctima cede al acoso y se ve obligada a responder al abusador a través de videos o imágenes de contenido sexual y erótico.

- B. **Con contacto**: Cualquier manifestación física como tocamientos, abrazos fuertes y prolongados, caricias insinuantes, hasta tocar de manera sexual algunas partes del cuerpo por encima o por debajo de la ropa, la masturbación y la penetración.

2.1.2. **Abuso físico**: Es la acción o conducta que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación. Implica el uso de la fuerza física que puede causar lesiones corporales, dolor o discapacidad.

2.1.3. **Abuso psicológico**: Es la acción u omisión que tiende a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación. Se trata de un comportamiento que no es físico y que puede interferir en el desarrollo cognitivo, emocional, psicológico o social, dañando su autoestima y por tanto su voluntad y decisión en situaciones que pueden ir contra su integridad, pudiendo causar daños más duraderos que un abuso físico manifiesto.

2.1.4. **Comportamientos abusivos**: Son acciones o amenazas de acciones físicas, sexuales, emocionales, económicas o psicológicas que influyen en otra persona. Incluye cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, hiera, humille, culpabilice, dañe o lastime a alguien.

Ejemplos de comportamiento abusivo son: Asustar conscientemente a niñas y niños, comentarios sexistas frecuentes o toques específicos en el pecho y en las nalgas, como un golpe en el trasero aparentemente "amistoso". El comportamiento abusivo requiere consecuencias, como una exclusión temporal.



En el caso de comportamiento abusivo por parte de adolescentes, es necesario abordarlo, establecer límites y buscar ayuda profesional de expertos (psicólogos, psicoterapeutas, etc.).

- 2.2. **Grooming:** Es cuando alguien establece una relación, confianza y conexión emocional con un niño o joven para poder manipularlo, explotarlo y abusar de él. El objetivo del grooming es reducir las inhibiciones del niño con el fin de abusar sexualmente de él.
- 2.3. **Negligencia:** La negligencia, en el caso de los niños, se refiere a la falta de atención o cuidado insuficiente en sus necesidades básicas. Un niño puede pasar hambre o estar sucio, o carecer de ropa adecuada, cobijo, supervisión o atención sanitaria. Esto puede poner en peligro a niños y jóvenes. Debido a su naturaleza sigilosa, a menudo no se le presta suficiente atención.
- 2.4. **Acoso:** Todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo (repetitivo), sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión.
 - 2.4.1. **Acoso emocional:** Es un tipo de abuso psicológico caracterizado por conductas repetitivas e intencionales destinadas a menospreciar, manipular, desvalorizar o ejercer control emocional sobre otra persona. Se manifiesta a través de críticas constantes, humillaciones, amenazas, chantajes emocionales, desprecios o aislamiento social. El objetivo del acosador es desestabilizar a la víctima, socavando su confianza en sí misma y generando dependencia emocional. Estas acciones pueden ser sutiles o explícitas, pero todas tienen como objetivo desestabilizar a la víctima.
 - 2.4.2. **Acoso laboral (mobbing):** Se refiere a un conjunto de conductas hostiles, persistentes y sistemáticas dirigidas a una persona en su entorno de trabajo, con el objetivo de intimidarla, menospreciarla, aislarla o forzar su renuncia. Estas conductas pueden incluir humillaciones públicas, críticas excesivas, sabotaje de tareas, exclusión social, sobrecarga laboral intencional o el impedimento para realizar el trabajo de manera adecuada. El acoso laboral genera un impacto negativo en la salud física y emocional de la víctima, provocando estrés, ansiedad, depresión y, en casos graves, la pérdida de su empleo o carrera profesional.
- 2.5. **Agresión:** Cualquier forma de conducta, física o verbal, realizada con la intención de dañar, ofender o destruir. El acto violento puede ir dirigido contra uno mismo (autoagresión) o contra otros (heteroagresión).

Esta denominación engloba conductas muy diversas: actos verbales (insultos, comentarios sarcásticos) o acciones físicas lesivas (golpes, violaciones, torturas, asesinatos).



2.5.1. **Agresión sexual:** Es cualquier acto de naturaleza sexual que se realiza sin el consentimiento de la persona afectada, utilizando fuerza, coacción, intimidación o aprovechándose de una situación de vulnerabilidad. La agresión sexual incluye tocamientos, violación, exhibicionismo forzado o cualquier otro comportamiento sexual no deseado. Este tipo de agresión atenta contra la dignidad, integridad física y emocional de la víctima, y tiene consecuencias psicológicas graves, como ansiedad, depresión o trastorno de estrés postraumático. La agresión sexual está categorizada como un delito en la mayoría de las legislaciones y es un acto condenable tanto desde el punto de vista legal como ético.

2.6. **Violencia:** Uso intencional de la fuerza o el abuso de poder para dominar a alguien o imponer algo. Se puede manifestar a través de comportamientos que involucran:

- Fuerza física, para lastimar, dañar o matar a alguien
- Las acciones verbales y gestuales, para rebajar o descalificar la idea o postura de alguien
- La inacción y el silencio, para despreciar a alguien.

Tipos de violencia:

2.6.1. **Violencia física:** Es la forma más evidente de violencia, que puede ocasionar daños físicos y riesgo de vida, aunque no siempre deja huellas visibles (por ejemplo, si te tiran del pelo o te arrojan la comida en la cara, eso es un acto de violencia física). Se manifiesta de varios modos como castigos corporales, permanencia forzada en lugares encerrados, inmovilización, etc.

2.6.2. **Violencia psicológica:** Es una de las formas de violencia más difíciles de detectar, que puede ocasionar daños a nivel psicológico o emocional. Se manifiesta cuando una o más personas agreden de manera verbal e intencional a otra persona. A veces la agresión no es directa y evidente, sino que comienza como algo sutil y se prolonga a lo largo del tiempo hasta que resulta una fuerte agresión psicológica.

2.6.3. **Violencia económica y patrimonial:** Es una de las formas de violencia que afecta los bienes de la propia víctima y, sostenida en el tiempo, deriva en otros tipos de violencia como la física o la sexual. Se manifiesta con la transformación, sustracción, destrucción o restricción de los objetos, documentos, bienes y valores de la víctima, impidiendo que trabaje o realice actividades de manera independiente a fin de controlar y amenazar su integridad.

2.6.4. **Violencia sexual:** este delito es muy parecido al abuso sexual, pero es mucho más serio y conlleva a castigos penales fuertes. En este caso no hablamos de caricias o comentarios indebidos, sino directamente del acto de penetración sexual no consentido.



Es decir, cuando una persona es obligada a la fuerza a mantener relaciones sexuales con un abusador, se trata de una violación sexual. Este acto, además, suele perpetrarse con violencia física, afectando gravemente la salud de la víctima.

2.6.5. **Violencia reiterada:** Se refiere a la repetición constante de actos de violencia física, verbal, emocional o simbólica hacia una persona, con la intención de causar daño, someterla o ejercer control sobre ella. Estos actos no son incidentes aislados, sino un patrón sostenido que puede manifestarse en diversos contextos, como el familiar, escolar, laboral o comunitario. La violencia reiterada tiene un impacto acumulativo, generando daño psicológico profundo, aislamiento social, pérdida de autoestima y, en casos graves, trastornos de salud mental.

2.7. **Menor:** Niño o adolescente que no ha cumplido los 18 años. Se trata de una persona vulnerable, aunque, también, pueden presentarse algunos otros factores que incrementen su situación de vulnerabilidad (ver numeral 2.4).

Se considera niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad; y adolescente, desde los doce hasta cumplir los dieciocho años de edad. Si existiera duda acerca de la edad de una persona, se le considerará niño o adolescente mientras que no se pruebe lo contrario.

2.8. **Persona con discapacidad:** Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales o mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. La persona con discapacidad puede presentar dos situaciones, dependiendo de su grado de discapacidad:

- **Puede manifestar su voluntad:** Es decir, presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, pero, independientemente de contar con las “medidas de accesibilidad”¹ y “ajustes razonables”², puede establecer comunicación e interacción con el entorno, y manifiesta de manera expresa comprender los alcances y los efectos que produce la realización de actos jurídicos; o
- **No puede manifestar su voluntad:** Es decir, presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, y a pesar de

¹ Medidas que garantizan la detección y eliminación de las barreras existentes en el entorno para que las personas con discapacidad puedan tener acceso a los bienes y servicios en condiciones de igualdad con las demás personas, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida.

² Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar el goce y ejercicio de la capacidad jurídica de la persona con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás y de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.



contar con las medidas de accesibilidad y ajustes razonables, y realizar los esfuerzos reales, considerables y pertinentes, no logra establecer comunicación e interacción con su entorno, incluyendo, pero sin limitarse, el estado de coma.

2.9. **Adulto en situación de vulnerabilidad:** Cualquier persona que ha cumplido dieciocho años de edad, susceptible de ser fácilmente herida o dañada física, mental, espiritual o psicológicamente. Existen diferentes factores que pueden influir en que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad:

- La edad avanzada (adulto mayor, de sesenta o más años de edad).
- El género y la diversidad sexual.
- La discapacidad (física, sensorial, mental, intelectual), que, dependiendo de su grado, puede permitir la manifestación o no de la voluntad (ver numeral 2.2 en su sub apartado “Persona con discapacidad”). Aquí se pueden encontrar a las personas bajo cuidados médicos o terapéuticos.
- El origen étnico.
- Las circunstancias sociales, económicas (como la falta de medios o recursos), culturales o lingüísticas.
- Las situaciones de exclusión social o desigualdad o el riesgo de abuso, que hacen que no puedan cuidarse por sí mismas ni protegerse contra el daño o la explotación.
- Cualquier posible confluencia de factores vitales que facilitan que la persona pueda ser manipulada, utilizada o abusada (Ej.: dependencia física, emocional o económica hacia el abusador; dependencia a sustancias alcohólicas y/o tóxicas; situación de poder por parte del abusador; desigualdad manifiesta; situación de “quiebra vital” de la víctima; relación de “sometimiento”; entre otras).

2.10. **Cultura del buen trato:** Prácticas y relaciones que promueven la empatía, la comprensión, el respeto mutuo, la tolerancia, para garantizar la igualdad legal, social, religiosa, desde una costumbre y opción de vida y no desde una obligación o norma social. La construcción de este escenario es una tarea que demanda la transformación paulatina de la comunidad hacia una cultura del cuidado, que se caracterice por tomar consciencia de las propias prácticas y conductas. El punto de partida del BUEN TRATO es el respeto de la dignidad del otro y como vicentinos se fundamenta en el Evangelio. Entendido así, el BUEN TRATO incluye todos los estilos de relación y de comportamientos que promuevan el bienestar y aseguren una buena calidad de vida.

2.11. **Entorno seguro:** Es un espacio en el que las actividades que se desarrollan y las relaciones que se establecen fomentan el bienestar de las personas y potencian la cultura del BUEN TRATO.

2.12. **Acompañante espiritual:** Es la persona que tiene una formación integral en la fe y los valores cristianos, basados en la espiritualidad ignaciana, cuyo papel fundamental



es de escucha y de facilitar el discernimiento de las personas sobre las diferentes situaciones de su vida. El o la acompañante debe tener claro que no puede por ningún motivo dirigir la decisión del acompañado, ni mucho menos forzar a lo que cree que es conveniente para él. El acompañante tiene la función de brindar apoyo emocional; ayudar a identificar y expresar emociones; además de ofrecer consuelo a la luz del evangelio.

III. INTRODUCCIÓN

Esta política de Protección de Menores y Adultos en Vulnerabilidad (en adelante “Política PMAV”) establece los requisitos para la especial protección de todos los Menores y Adultos en Vulnerabilidad (en adelante “MAV”) que pudieran tener algún tipo de relación con nuestra Institución Educativa San Vicente de Paul (en adelante la I.E.). En los casos de colaboración con otras instituciones que participen en nuestros programas o proyectos, estas también tienen la responsabilidad de cumplir con estos requisitos respecto a las personas MAV quienes son población objetivo o beneficiarios en dichos programas o proyectos.

Para estos fines la I.E. se compromete a:

- El fomento del bienestar de toda persona.
- La toma de acciones concretas frente a las denuncias de abusos contra los MAV, llevando a cabo investigaciones serias y rigurosas.
- La contratación segura de personal; mitigando los riesgos para la seguridad y bienestar de cualquier persona, en especial de los MAV.
- Revisar, actualizar y/o modificar la presente política cada 2 años.

Todo el personal de la I.E., así como las instituciones que presten colaboración en los proyectos de su cargo, deberán tener acceso y conocimiento de la Política PMAV, así como de sus responsabilidades.

Todo el personal de la I.E., así como otros grupos de interés con los que interactuemos, deberán estar informados sobre los canales oficiales de denuncia sobre los asuntos tratados en el presente documento.

La I.E. tiene el deber y la responsabilidad de implementar la Política PMAV según las descripciones indicadas en el presente documento.

IV. LINEAMIENTOS

4.1. Orientaciones generales: La Política PMAV reúne un conjunto de orientaciones, lineamientos y directrices indispensables para garantizar entornos seguros en los que toda persona pueda participar, desarrollarse y crecer. Esta política ha sido construida con la participación de los representantes de todos los estamentos de nuestra I.E. desde un enfoque de derechos y sobre la base del ordenamiento jurídico peruano vigente (**ver anexo I**), y está enfocada en dar respuesta a las necesidades reales de las personas que participan de esta política, asumiendo la atención a la diversidad en todas sus dimensiones.

La Política PMAV se orienta a facilitar la construcción de entornos en donde:

- Las personas implicadas son conscientes de su labor y compromiso con la protección real y el cuidado mutuo;
- Se garantizan los derechos a todas las personas;



- Se previene de forma eficaz, y se detecta, notifica, investiga y actúa ante cualquier situación real o potencial que pueda suponer un riesgo para la integridad física, psicológica, emocional o social de las personas;
- Se evalúa y actualiza el análisis de los riesgos internos y externos y se diseñan medidas de prevención, erradicación, neutralización y/o reducción de estos. La eficacia de las propuestas debe ser evaluable.
- Se aspira a lograr más que un contexto de protección; potenciando, así, la dignidad de las personas y empoderándolas a través del **BUEN TRATO**.
- Se asume un rol dinamizador de estrategias de prevención y protección basadas en la comunidad, más allá de los límites de actuación de la institución, implicando a todo el contexto en su objetivo de salvaguarda.

4.2. Propósito: El propósito último de la Política PMAV es contribuir de forma eficiente a la protección de los MAV ante cualquier modalidad de abuso y/o violencia; y promover el BUEN TRATO entre todas las personas, y especialmente hacia los MAV. Para esto, cualquier persona que participe en nuestras actividades está obligada a cumplir con estas páginas para hacer vida su contenido.

4.3. Objetivos: La Política PMAV presenta los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de la protección y cuidado, y la promoción del BUEN TRATO a los MAV.
- Desarrollar un modelo de implementación eficaz y eficiente de sistemas internos de protección hacia los MAV, extrapolables a las instituciones con las que colaboramos.
- Fortalecer la cultura de la protección, el cuidado y el BUEN TRATO hacia las personas en general y hacia los MAV en particular.

4.1. Alcance. La Política PMAV es aplicable a todos los miembros de la I.E., docentes, auxiliares, personal administrativo y de servicio, y demás personas que colaboran en nuestras iniciativas, programas o proyectos.

La aplicación de la presente política rige dentro y fuera de la I.E. Ello teniendo en cuenta que las situaciones de abuso pueden producirse dentro y/o fuera de nuestras instalaciones.

Asimismo, la política se aplica, en lo que corresponda, a los visitantes, personas sujetas a cualquier contrato de locación de servicios, tercerización o subcontratación, en las distintas obras de atención, sin que ello suponga un elemento de subordinación por parte de la I.E. hacia estas personas.

V. ESTRUCTURA

La implementación de la Política PMAV requiere establecer una serie de funciones interrelacionadas y coordinadas por distintos actores en diferentes niveles. Dicha estructura, en lo que se refiere a personas, implica a los siguientes agentes de protección:

5.1. Director Ejecutivo: Es la persona responsable de que la Política PMAV se implemente y sea operativa. Entre sus funciones principales se encuentran las siguientes:

- Supervisar su cumplimiento, difusión, ejecución y actualización de las disposiciones en caso fuese aplicable.
- Cuidar que todo el personal de la I.E. conozca este documento.
- Verificar la actualización de los contratos de trabajo en lo que se refiere al compromiso con la formación en materia de prevención de abusos.
- Dar a conocer y adherir a quienes se desempeñan en la I.E. sobre las normas de prevención.
- Asegurar al año mínimo un taller de formación para la prevención de abusos con todos quienes tengan acceso a los MAV.
- Velar por la creación y mantenimiento de espacios sanos y seguros.

5.2. Oficial de Protección: Es la persona que se encarga de la gestión operativa de la Política PMAV. Sus funciones:

- Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de protección de los MAV.
- Recibir denuncias y velar por la aplicación del protocolo para tal caso.
- Velar por el cumplimiento del plan de formación y capacitación permanente en materia de entornos seguros, de prevención y protección de MAV.
 - Dirigir el procedimiento de intervención ante (posibles) situaciones de abuso y emitir los informes correspondientes al Responsable de la I.E. para la Promoción de Ambientes Sanos y Seguros. Respecto a cualquier consulta, sospecha o información en relación con posibles situaciones de abuso, tendrá la administración de la siguiente dirección de correo electrónico: coordinacionTOE@sanvicentedepaultrujillo.edu.pe (**principal canal de comunicación**).

5.3. Comité de Protección: Es el grupo de apoyo al Director Ejecutivo y al Oficial de Protección en materia de gestión del tema de protección y cuidado. Los miembros del comité son nombrados por el Director Ejecutivo, y le asisten tanto a él como al Oficial de Protección con respecto a la protección y la promoción de entornos seguros. También podrán asesorar a ambos sobre los procedimientos a seguir cuando se recibe una denuncia para dar la mejor respuesta ante cada situación.

5.4. Personal: Son los docentes, auxiliares, personal administrativo y de servicio y acompañantes espirituales; laicos o religiosos; que colaboran en la I.E. Deberán participar en las formaciones y cumplir con las disposiciones de este documento e informar diligentemente al Oficial de Protección sobre cualquier actitud, conducta,



acción o situación hacia los MAV que merezca ser considerada como abusiva y/o violenta.

Es esencial que todo el personal reciba y tenga conocimiento del presente documento, asista a la Formación inicial y firme el Compromiso de conocimiento y adhesión a la Política PMAV (**ver anexo G**). Así, también, todos los miembros del personal deberán estar disponibles para los espacios de Formación continua organizados o promovidos por la I.E. La cuestión del respeto a los MAV y el cumplimiento del Código de Conducta de la I.E. en lo relativo a entornos seguros, deberá incluirse en las evaluaciones de su desempeño profesional y de acompañamiento.

Consideraciones importantes para la contratación de personal:

- En las entrevistas previas con los candidatos que busquen ser parte del personal de la I.E. se les preguntará de alguna manera sobre la cuestión de los abusos en cualquiera de sus formas. Por ejemplo, respecto a qué harían ante una persona que les dice que ha sido o está siendo abusada sexualmente; o si recibe mensaje de texto por parte de algún MAV. Es necesario tener en cuenta la forma en que el candidato se enfrenta a la cuestión de la protección hacia los MAV. Por esto es importante indagar sobre experiencias que les hayan resultado difíciles de manejar en relación con los MAV.
- Exigir la presentación de certificados de antecedentes penales y policiales, además de una declaración jurada de no haber cometido o participado en situaciones de violencia y/o abuso.
- Conocimiento, aceptación del Código de Conducta y la presente política.

VI. FORMACIÓN EN PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS

6.1. Formación inicial: Siendo la protección de los MAV un tema relativamente nuevo para la gran mayoría del personal de la I.E., es necesario facilitar espacios de formación inicial con un módulo de una duración de dos horas. Incluye una parte expositiva, otra de ejemplos prácticos y una autoevaluación.

El objetivo es que todos los miembros de la I.E puedan participar en estas formaciones, con el registro de todos los participantes.

6.2. Formación continua. Una vez impartida la formación inicial se irá enriqueciendo la formación del personal, tratando diversos aspectos sobre protección y cuidado desde nuevos puntos de vista y nuevas necesidades surgidas en la sociedad.

VII. COMPORTAMIENTOS A FOMENTAR, EVITAR Y LOS NO PERMITIDOS

7.1. Comportamientos a adoptar y promover: Se espera que todos los colaboradores fomenten los siguientes comportamientos en el contexto de la I.E y en su relación con los MAV (para promover un “modelo de conducta”):



- Promover una vida con sentido, visión realista, positiva y responsable de la vida;
- Hábitos de vida saludables que promueven el bienestar físico, mental y trascendente.
- Promover relaciones saludables, integradoras y constructoras de comunidad: Adopción de los principios humanos de buena educación (responsabilidad, puntualidad, respeto por las opiniones y bienes de los demás, respeto de las interacciones sociales, espirituales etc.);
- Cumplimiento de las leyes, normas y reglas establecidas, así como la promoción a través del refuerzo positivo y de la medida disciplinar, explicada con claridad, aplicada de forma justa y serena.
- Promover la colaboración y una cultura de armonía, participación e integración de todos, acogiendo y valorando las diferencias como riqueza.
- Relaciones de cercanía saludables, abiertas y seguras.
- Hábitos de comunicación asertiva, abierta y transparente para una resolución pacífica de conflictos.
- Promover una atención especial hacia los MAV, respetar a cada MAV y a su inviolable dignidad personal.
- Promover e interiorizar los hábitos de conciencia y de autoprotección para atender y/o dar seguimiento a las peticiones de consejo y ayuda.
- Fortalecer la autonomía y la capacitación de los MAV a través de las acciones de formación;
- Priorizar la atención a los MAV con necesidades especiales: enfermedad grave; comprensión limitada de la realidad; dificultades o incapacidad para la comunicación.
- Practicar la cultura, los valores y las medidas de protección y cuidados que propugna la presente política, para su puesta en práctica y defensa.

7.2. Comportamientos y actitudes que se han de evitar

7.2.1. Comportamientos generales:

- Uso de lenguaje y conversaciones percibidas como sexualmente ambiguas, agresivas, humillantes, amenazadoras, ofensivas o discriminatorias.
- Gestos y comportamientos percibidos como ambiguos.
- Contacto físico innecesario (por ejemplo, abrazos forzados).

7.2.2. Comportamientos específicos:

- Estar a solas con un MAV (excepto si está previsto/autorizado por la I.E como, por ejemplo, apoyo psicológico o pedagógico, situaciones de acompañamiento pedidas por ellos, preparación programada de actividades, etc.).
- Transportar a solas a un MAV (excepto si está previsto/autorizado por la I.E.



- Llevar al domicilio propio o ir a la casa del MAV, y muy especialmente sin la presencia de terceros (excepto si está previsto/autorizado por la I.E.).
- Dormir en las mismas zonas que los MAV (excepto si está previsto/autorizado por la I.E.).
- Ponerse en otras situaciones con MAV que puedan dar origen a sospechas, comentarios y/o falsas acusaciones (excepto en las situaciones previstas/autorizadas por la I.E.).
- Mantener conversaciones personales por las redes sociales con MAV.

En todos los casos, aunque la actuación esté autorizada o prevista por la I.E, se tomarán medidas como abrir puertas, utilizar espacios acristalados, estar presentes dos adultos, etc.

7.2.3. Sobre la relación con los MAV:

- Encuentros o actividades sin la autorización de la I.E.
- Vínculos profesionales no autorizados con los MAV fuera del ámbito institucional de la I.E.

7.3. Comportamientos no permitidos

7.3.1. Generales:

- Utilizar, promover o permitir el uso de lenguaje, actitudes y gestos de connotación sexual o sexista, agresivas, humillantes, amenazadoras, ofensivas y/o discriminatorias.
- Tener preferencias o comportamientos ambiguos, exclusivos, dominadores o discriminatorios
- Conversaciones y visualización de contenidos inapropiados de carácter sexual, violento, ofensivo o discriminatorio, (presencial o en redes sociales) **ver anexo B**.
- Todo tipo de contacto físico inapropiado.

La existencia de un comportamiento considerado “inapropiado” o “no permitido” por parte del personal dará origen a un proceso de “incidencia interna” y, dependiendo de la evaluación del caso, la posibilidad de iniciar un proceso disciplinario y la aplicación de las leyes y normas peruanas vigentes.

VIII. ACCIONES DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO

8.1. Prevención respecto a las personas.

Niveles de prevención. Identificamos distintos niveles de prevención para reducir la incidencia del abuso:



- 8.1.1. **Prevención primaria:** Es toda intervención con población general (acompañantes, formadores, profesionales, personal administrativo, practicantes, etc.) que tiene como fin desarrollar comportamientos que favorezcan relaciones positivas, esto reduciría la incidencia de los casos de abuso. Las implementaciones de programas diversos buscan minimizar los factores de riesgo.
- 8.1.2. **Prevención secundaria:** Se trabaja de manera precisa y específica con las poblaciones de riesgo. Todo MAV está en riesgo de sufrir abuso. El riesgo puede aumentar en situación de pobreza, menores que viven en familias desestructuradas; o con experiencias previas de abuso. Con este plan se pretende impedir que su vulnerabilidad se agrave, aunque esta situación no necesariamente condiciona a una situación de causa – efecto de abuso.
- 8.1.3. **Prevención terciaria:** Se trabaja cuando ya se ha dado el abuso, tanto con el abusador, para evitar su reincidencia, como con la víctima, para que no vuelva a sufrirlo, proporcionándole pautas de autodefensa, además de una posibilidad de tratamiento y rehabilitación eficaz.

8.2. Prevención respecto al ámbito de aplicación, actividades y espacios

- 8.2.1. **Prevención en actividades:** Además de seguir las pautas de relación y comportamiento con los MAV, es importante el diseño de las actividades a llevar a cabo con esta población, teniendo en cuenta espacios adecuados para el desarrollo de estas, permitirá minimizar los riesgos y aumentar la protección.
- 8.2.2. **Prevención en espacios:** En la I.E. y espacios en los que se realicen actividades con MAV y el personal, se tomarán medidas concretas: tener puertas con cristal, puertas y ventanas abiertas, utilizar espacios abiertos, etc. Se deberá diseñar para las actividades un Mapa de Riesgo (**ver anexo C**) en el que se identifiquen los posibles riesgos que puede conllevar esa actividad y las actuaciones para minimizarlos o evitarlos, para propiciar Entornos Seguros.

IX. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE (POSIBLES) SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO

9.1. Saber detectar y saber interpretar: orientaciones para identificar señales de indicadores

Al proceso de identificar señales de abuso físico, de comportamiento y psicológicos del MAV (**ver anexo D**) se denomina “Detección”.

- Actividades dirigidas.
- Salidas.
- Relaciones con personas adultas e iguales.



- Aspecto personal (ropa, golpes y heridas, estado físico general, estado emocional, entre otros)
- Asistencia.
- Situaciones de riesgo o desamparo cuando no tienen cubiertas sus necesidades básicas.
- Discapacidad que les dificulta la comunicación. (observar su comunicación no verbal y cambios de actitud).

Para una intervención oportuna, informar a los profesionales pertinentes de la I.E. las situaciones de fragilidad que se presentan en el contexto familiar y social.

Hay situaciones familiares que también pueden provocar sintomatología en el MAV. El contacto con los padres y madres o tutores también tiene el objetivo de valorar el posicionamiento y la disposición de estos para colaborar con nosotros: la percepción o el grado de conciencia, su implicación con el fin de buscar soluciones al respecto, la motivación o la capacidad para modificar la situación.

9.2. Saber actuar: Pasos a seguir desde la sospecha inicial hasta la recepción de la denuncia

Ante **una sospecha**, informar al Oficial de Protección, aportando los indicadores detectados, para que se establezcan los pasos a seguir (desde una observación más precisa, hasta la apertura de una investigación por parte de alguien capacitado para saber qué hacer y cómo investigar).

Frente a **una revelación indirecta**, por un tercero que refiere haber sido testigo de una situación de abuso, se comunicará al Oficial de Protección para que éste decida junto con el(la) director(a) quién se entrevistará con la presunta víctima para confirmar la información recibida y en qué condiciones (comunicarlo al adulto responsable o familiar, por ejemplo).

Si la **revelación es directa**, tenemos que mantener la calma y dejar nuestros temores. Centrándonos ÚNICAMENTE EN ESCUCHAR y ACOGER lo que la presunta víctima relata, creyendo sus palabras e intentando retener mentalmente al máximo lo que nos refiere con la mayor literalidad posible (considerar las orientaciones del **anexo E**).

Luego de escuchar a la presunta víctima, el trabajador o voluntario acudirá directamente al Oficial de Protección a fin de que se puedan tomar las acciones correspondientes.

9.3. Recomendaciones para proceder ante la noticia de una situación de abuso:

Sea cual sea el medio por el que la I.E. pueda tener noticia de un posible abuso, es necesario que aquel que recibe la denuncia o es testigo de algún posible caso de abuso o violencia traslade la información al Oficial de Protección a fin de que se puedan tomar las acciones debidas.



9.4. Analizar la posible situación de abuso y determinar el tipo de incidencia

En el caso de la manifestación de una sospecha o revelación, el Oficial de Protección realiza una “evaluación preliminar” a partir de los datos que se han recibido. También podrá realizar investigación y/o averiguaciones por su cuenta para determinar si estamos ante un caso de abuso y/o violencia.

Puede haber sospechas o denuncias de las que se considere, ya en esta etapa de análisis preliminar, que no corresponden con la realidad, cerrándose así el proceso con un informe debidamente sustentado, emitido por el Oficial de Protección.

En caso de que se considere necesario o prudente investigar y actuar más minuciosamente, el Oficial de Protección seguirá los siguientes pasos, previa comunicación a la autoridad competente de la I.E. (Dirección):

- 9.4.1. Si se trata de una situación en la que pueda existir la posibilidad de un delito, es obligatorio comunicarlo a las autoridades competentes (fiscalía, policía, etc.), si lo consideran, darán inicio al proceso penal (paralelo al interno administrativo).
- 9.4.2. Si la presunta víctima permanece en situación de peligro, la I.E. debe evaluar si está en capacidad de tratar la situación.
 - A. En caso de que la I.E. no sea capaz de tratar la situación debe notificar a las instituciones de segundo nivel (policía, fiscalía, servicios sociales, establecimientos públicos de salud de los diferentes sectores del Estado y niveles de gobierno). En este caso, la I.E. intentará estar disponible para acompañar el proceso y colaborar en lo que sea necesario o le sea requerido.
 - B. Si la I.E. asume el tratamiento de la situación de peligro, ha de establecerse un plan de acción (por ejemplo, contactar a la familia, conocer mejor la situación).

Debe mantenerse abierta la posibilidad de recurrir a entidades del nivel superior, en el caso de que la situación así lo requiera.

Detallamos los principales lineamientos del plan interno de acción:

- a) El Oficial de Protección deberá verificar la gravedad del hecho, la condición de discapacidad de la víctima y la posibilidad de una nueva agresión. En caso haya indicios de la comisión de un delito, aplicará lo establecido en el numeral 9.4.1.
- b) De considerarse pertinente, el Oficial de Protección podrá comunicarse con los familiares de la presunta víctima para conocer el entorno familiar.

- c) Adicionalmente, el Oficial de Protección podrá recomendar y facilitar que la persona afectada reciba tratamiento psicológico para la recuperación emocional (por ejemplo; en los Centros de Emergencia Mujer, Defensorías Municipales de Niños y Adolescentes – DEMUNAS, y otros servicios públicos especializados). De acuerdo con el informe que emitan los profesionales a cargo del tratamiento psicológico, el Oficial de Protección evaluará la pertinencia de comunicar los hechos a las instituciones que correspondan, (si hubiese indicios de un delito, se deberá comunicar a la Policía Nacional del Perú).
- C. Alejada la presunta víctima del peligro la I.E., de acuerdo con la familia o con los tutores legales o el propio interesado, puede hacer algo más.
- D. La cuestión siguiente es determinar si se encuentra involucrado o no algún colaborador de la I.E.
 - a) Si los involucrados en la situación de abuso no son colaboradores de la I.E., se determinará si la I.E. realizará alguna acción de prevención para disminuir o eliminar el riesgo de que nuevas situaciones semejantes puedan ocurrir o causar daño (por ejemplo, la formación de las víctimas para la autoprotección, formación parental para las familias y otros responsables de los MAV, etc.). El proceso terminará con un informe de **incidencia externa** a cargo del Oficial de Protección.
 - b) En el caso de que se trate de una **incidencia interna**, lo que significa la existencia de abusos dentro de la I.E. por parte de algún miembro del personal o algún otro colaborador en funciones para la I.E., independientemente de si la situación de abuso se produjo dentro o fuera de sus instalaciones, se dará lugar a la gestión del caso.

9.5. Gestionar la incidencia interna

- 9.5.1. Si la persona denunciada es miembro del personal de la I.E., el Oficial de Protección abrirá un procedimiento investigativo a fin de determinar el grado de responsabilidad y el proceso disciplinario correspondiente si estamos ante una falta. Siendo posible que el trabajador sea sancionado con el despido en caso de incurrir en falta grave establecida en la Ley. En estos casos se contactará a un abogado especialista en la materia si se considera oportuno.

Cabe agregar que en el caso de que estemos ante una denuncia de acoso u hostigamiento sexual, la I.E. seguirá el procedimiento establecido en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo, conforme a las disposiciones de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.



- 9.5.2. Si la persona denunciada es un voluntario de la I.E. se ha de tomar la decisión sobre la terminación del convenio de voluntariado, después de la emisión del resultado del informe final del Oficial de Protección.
- 9.5.3. **Si la persona denunciada es un proveedor:** La I.E. se pondrá en contacto con dicha persona o con la entidad prestadora de los bienes o servicios (en el caso de que sea una persona externa empleada la I.E. por dicha entidad). Se deben tener en cuenta los resultados del proceso de investigación seguido por el Oficial de Protección y la gravedad del incidente.
La I.E. evaluará si es posible rescindir el contrato con el proveedor. Para estos efectos se contactará a un abogado especialista en la materia.
- 9.5.4. **Si la persona denunciada es consagrada o clérigo:** Su superior inmediato su jurisdicción eclesiástica, debe recibir comunicación sobre el hecho para que junto con sus autoridades estudien la pertinencia de iniciar un proceso canónico.
- 9.5.5. Surge, también, la cuestión de si se ha de poner en práctica alguna medida disciplinaria o institucional ligada al incidente en el caso de que la persona denunciada sea otro MAV (siguiéndose aquí, también, la legislación pertinente aplicable a la situación, en caso de que exista); acciones de comunicación interna y/o externa; etc. Una de las medidas de comunicación interna debe ser la de comunicar el hecho al director de la I.E. que tiene como población objetivo al MAV denunciado.
- 9.5.6. Antes de cerrar el proceso es pertinente preguntarse si es necesario o aconsejable la puesta en práctica de nuevas medidas de protección, capaces de prevenir incidencias semejantes a la incidencia tratada.
- 9.5.7. Finalmente, en caso de que resulte infundada la denuncia, se le avisa al denunciado y se cierra el proceso, previo registro de lo sucedido en el libro de denuncias y una comunicación a la autoridad inmediata acerca de los hechos. Asimismo, se anima al denunciante a seguir velando por la protección de los MAV. Luego, si el denunciante desea apelar, podrá hacerlo. Para esto, el Oficial de Protección solicitará opinión al Comité de Protección y, con ello, podrá ratificar o no su decisión previa.

9.6. Actuación con la persona denunciada:

- Si se trata de un laico (a), el Oficial de Protección y el Director Ejecutivo de la I.E. lo entrevistan conjuntamente para comunicarle la información recibida en el que se verifique la denuncia realizada por la presunta víctima o tercero. El Oficial de Protección le informará por correo que tiene derecho a ser acompañado a la entrevista por alguien de su confianza que sea parte de la I.E.



- Si se trata de un consagrado o clérigo, el Oficial de Protección notifica a su Superior inmediato. Éste último le comunicará al denunciado que será entrevistado por el Oficial de Protección de la I.E. y por el Director Ejecutivo para comunicarle la información recibida. A su vez, el Superior inmediato le informa al denunciado que tiene derecho a ser acompañado a la entrevista por alguien de su confianza.

9.7. Otros elementos para tener en cuenta en el tratamiento de los incidentes:

- A lo largo del proceso debe cuidarse, en primer lugar, la seguridad y el bienestar de los implicados, especialmente de la presunta víctima. Si se viera necesario, se puede asociar al proceso a una “persona de confianza” de la I.E. que sea próxima a la víctima y/o a su familia. También hay que prestar mucha atención a posibles tentaciones de agresividad y “venganza” por parte del denunciado o denunciada.
- Aun cuando se trate de una incidencia interna cuyo sospechoso es un personal de la I.E., se debe optar por una medida preventiva como el “alejamiento” hasta que los hechos estén enteramente esclarecidos.
- La persona denunciada es inocente hasta que se pruebe lo contrario, y así debe ser tratada. Esta es una de las garantías del debido proceso.
- Puede, también, suceder que la persona denunciada sea el propio Oficial de Protección, el Director Ejecutivo o una persona de la alta dirección. En este caso debe siempre recurrirse a una autoridad superior y al responsable de la protección de los MAV a nivel provincial. En el **anexo H** se tiene el organigrama de la I.E. que da cuenta de la estructura organizacional y los niveles jerárquicos.
- Otro principio a mantener durante todo el proceso es el de confidencialidad. En el **anexo F**, que da cuenta de las normas respecto a la protección de datos, se pueden ver las medidas que se tienen que llevar a cabo respecto al manejo de esta información de alta sensibilidad.
- Sin embargo, también es necesario dar algunas explicaciones simples al personal de la I.E. para evitar rumores y acusaciones. Se ha de hablar poco de los datos objetivos y sin tomar partido o sacar conclusiones, manifestando, sencillamente, que la cuestión está siendo investigada. En caso de que sea necesario el contacto con la prensa, entonces no deberá decirse nada sin coordinación previa con el Equipo de Protección.
- Como se ha dicho anteriormente, el cierre del proceso deberá incluir siempre la cuestión de los aprendizajes obtenidos. Se ha de preguntar si hay mejoras que han de ponerse en práctica en la institución, como nuevas reglas o procedimientos.
- En caso de que se concluya que la persona sospechosa era inocente, deben darse los pasos necesarios para reparar las posibles consecuencias negativas que ésta haya podido sufrir.
- Deberán mantenerse visibles los canales de denuncia de situaciones de abuso, tanto a nivel digital (página web, redes sociales, por ejemplo) así como en las oficinas físicas de la I.E. (en la recepción, en salas de atención, entre otros espacios claves).

9.8. Plazos

La prioridad que se dé a la investigación de hechos y a la resolución de las situaciones también es una expresión del compromiso de la I.E. y de la CONGREGACIÓN con la protección y cuidado de los MAV. Los plazos indicados son los siguientes:

- En el caso de que haya la posibilidad de un delito y/o la víctima esté en una situación de peligro, la incidencia debe ser tratada en un plazo máximo de 24 horas, y si es posible en el mismo día.
- Todas las demás incidencias deben ser tratadas en un plazo máximo de tres días hábiles.
- Se debe actuar con diligencia y celeridad, evitando el “arrastre” (dilación indebida).
- En el caso de que se haya iniciado un proceso en el ámbito jurídico hacia un miembro de la I.E., se han de seguir con rigor los plazos previstos en la ley.

X. POLÍTICAS ASOCIADAS

- Código de conducta.
- Reglamento Interno.
- Política de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual (PPSHS).
- Política de consentimiento de historias, imágenes y audiovisuales.
- Política de protección de datos.

XI. ANEXOS

- Anexo A: Buenas prácticas para el buen trato
- Anexo B: Uso de imágenes y TICs
- Anexo C: Metodología para elaborar mapas de riesgo
- Anexo D: Indicadores para ayudar a detectar posibles situaciones de abuso a menores
- Anexo E: Orientaciones para tener en cuenta en las entrevistas con los MAV
- Anexo F: Aspectos para tener en cuenta en relación con la protección de datos
- Anexo G: Compromiso de conocimiento y adhesión a la Política PMAV
- Anexo H: Estructura organizacional de la I.E.
- Anexo I: Normativa de referencia

En nuestra Institución Educativa San Vicente de Paul apostamos por entornos seguros para todos; especialmente para los MAV.



“Un carisma una familia, una misión: servir a los pobres”

Para mayor orientación, dudas y/o consultas, escríbenos a contacto
coordinacionTOE@sanvicentedepaultrujillo.edu.pe