**DG Asociaciones Internacionales**

**Parte A — Autoevaluación de los solicitantes, cosolicitantes y entidades afiliadas en relación con su política y sus procedimientos internos contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pregunta: ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento de su organización en relación con los siguientes elementos?** | **Excelente** | **Muy bueno** | **Bueno** | **Suficiente** | **Deficiente** | **No aplica** | **Comentarios** |
| **Normas éticas y deontológicas** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización cuenta con una política y unos procedimientos contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La política y los procedimientos contienen detalles de las disposiciones sobre investigación y medidas disciplinarias en caso de infracción conforme a la legislación aplicable, incluidas las decisiones de la dirección y las investigaciones.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| **Enfoque centrado en los supervivientes** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización tiene un enfoque centrado en los supervivientes en el que estos reciben apoyo a lo largo de todo el proceso y sus experiencias, derechos y necesidades ocupan un lugar central.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización tiene un punto de contacto (con las siguientes tareas: prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales; responder a las necesidades de los supervivientes; realizar labores de notificación interna) especializado en la explotación, el abuso y el acoso sexuales.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| **Estructuras internas de notificación** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La política y los procedimientos contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales indican que todo el personal tiene la responsabilidad de comunicar ese tipo de incidentes al punto de contacto. El punto de contacto sigue normas y procedimientos internos específicos para implicar a los altos directivos y a los consejos ejecutivos.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Los mecanismos internos de notificación son sencillos, claros, fácilmente accesibles y adecuados al contexto, y son de sobra conocidos entre el personal, los socios, los beneficiarios, etc. Este mecanismo centrado en las víctimas incluirá características como un buzón funcional, una línea directa, un punto de contacto o un canal de denuncia de irregularidades. Además, este mecanismo deberá diseñarse para dar cabida a medidas adaptadas a las personas con discapacidad y a los niños.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| **Responsabilidad y transparencia** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización cuenta con procesos sólidos de selección de personal y prácticas laborales que afrontan y gestionan el riesgo de explotación, acoso y abuso sexuales y ofrecen garantías razonables de que se han tomado precauciones al respecto, como la solicitud de un certificado de antecedentes penales reciente a los candidatos, la realización de controles de verificación y procedimientos de solicitud de referencias (para encarar el problema específico que plantean los abusos sexuales conocidos ocurridos en distintas agencias humanitarias y de desarrollo y se desplazan entre ellas), lo que confirma la ausencia de incidentes relacionados con la explotación, el acoso y los abusos sexuales en empleos anteriores.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización dispone de unos procedimientos estándar de trabajo, que implican rendición de cuentas, para tratar las acusaciones y denuncias de explotación, acoso y abusos sexuales, como la observancia del principio de respeto de las garantías procesales dando prioridad a la seguridad de los supervivientes y salvaguardando la identidad de las personas implicadas; limitando el intercambio de información sobre la base de la necesidad de conocer, y documentando cada reclamación/incidente y las medidas de seguimiento conexas, como las acciones de investigación y correctoras.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| **Formación y concienciación** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. La organización imparte una formación obligatoria sobre la política contra la explotación, el acoso y los abusos sexuales a la que pueden acceder todos los miembros del personal.
 |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Periódicamente se envían a todos los miembros del personal recordatorios (repasos de las formaciones, correos electrónicos, informes anuales, etc.) sobre las normas éticas y relativas a la explotación, el acoso y el abuso sexuales identificadas, aplicadas y supervisadas.
 |  |  |  |  |  |  |  |

**Organizaciones**

**Parte B — Lista de medidas previstas para mejorar la política contra la explotación, el acoso y los abusos sexuales, si las hubiera.**