

MEDIDAS PARA GARANTIZAR ENTORNOS SEGUROS PARA MENORES Y ADULTOS EN VULNERABILIDAD

POLÍTICA DE PROTECCIÓN MAV

AGRADECIMIENTOS

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

MENSAJE DEL PADRE PROVINCIAL PARA LOS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS EN LA MISIÓN

El presente documento es fruto del trabajo colectivo de colaboradores jesuitas y laicos comprometidos con la misión que compartimos. 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 Jesús en el Perú, especialmente a aquellas que trabajan estrechamente con ODP Jesuitas del Perú, impulsora de la elaboración de este protocolo.

Agradezco a los colaboradores laicos y jesuitas 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,

P. Víctor Hugo Miranda, SJ
Superior Provincial
Compañía de Jesús Provincia del Perú

CONTENIDO

I.	PRESENTACIÓN.....	4
II.	GLOSARIO.....	5
	2.1. Abuso.....	5
	2.2. Menor.....	5
	2.3. Adulto en situación de vulnerabilidad.....	6
	2.4. Cultura del Buen Trato.....	6
	2.5. Entorno seguro.....	7
III.	INTRODUCCIÓN.....	7
IV.	LINEAMIENTOS.....	7
	4.1. Orientaciones generales.....	7
	4.2. Propósito.....	8
	4.3. Objetivos.....	8
	4.4. Alcance.....	8
V.	ESTRUCTURA.....	9
	5.1. Director Ejecutivo.....	9
	5.2. Oficial de Protección.....	9
	5.3. Comité de Protección.....	9
	5.4. Personal.....	9
VI.	FORMACIÓN EN PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS.....	10
	6.1. Formación inicial.....	10
	6.2. Formación continua.....	10
VII.	COMPORTAMIENTOS A FOMENTAR, EVITAR Y LOS NO PERMITIDOS.....	10
	7.1. Comportamientos a adoptar y promover.....	10
	7.2. Comportamientos y actitudes que se han de evitar.....	11
	7.3. Comportamientos no permitidos.....	11
VIII.	ACCIONES DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO.....	12
	8.1. Prevención respecto a las personas. Niveles de prevención.....	12
	8.2. Prevención respecto al ámbito de aplicación. Actividades y espacios.....	12
IX.	PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN ANTE (POSIBLES) SITUACIONES DE VIOLENCIA Y/O ABUSO.....	13
	9.1. Saber detectar y saber interpretar: orientaciones para identificar señales de indicadores.....	13
	9.2. Saber actuar: pasos a seguir desde la sospecha inicial hasta la recepción de la denuncia.....	13
	9.3. Analizar la posible situación de abuso y determinar el tipo de incidencia.....	14
	9.4. Gestionar la incidencia interna.....	15
	9.5. Otros elementos para tener en cuenta en el tratamiento de los incidentes:.....	16
	9.6. Plazos.....	17
X.	POLÍTICAS ASOCIADAS.....	17
XI.	ANEXOS.....	18

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. Tanto el papa Francisco, como el padre General, y el padre Provincial de la Compañía de Jesús en el Perú, han motivado/urgido a reaccionar más profundamente a esta realidad y enfrentarla con responsabilidad. Por ello, ODP Jesuitas del Perú (en adelante “ODP”) 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 que no sea reactiva, sino, más bien, proactiva; que facilite y potencie el respeto de la dignidad de las personas, 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 te ayude a comprender con claridad cómo, desde tus propias actuaciones, puedes 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 las obras apostólicas o en las actividades que se realizan a nivel de la Compañía de Jesús en el Perú y en la sociedad en general de la que somos parte, para ser verdaderos evangelizadores y contribuir así a la construcción del Reino de Dios a nuestro alrededor.

Como podrás ver en lo que sigue del documento, nuestro compromiso y apuesta institucional son muy sólidos, pero serían insuficientes sin tu ayuda, compromiso y colaboración. Por esto, para leer este documento, necesitamos que tu actitud sea la de querer construir esos entornos seguros en cualquier actividad que desempeñes. No te pedimos que leas este material como un artículo informativo sobre cómo actuar, sino que lo utilices asumiendo 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 en plenitud.

Finalmente, unas palabras en torno a la sensibilidad: abordar el tema del abuso (en cualquiera de sus formas) y su prevención puede ser retador en cualquier organización y es importante hacerlo sin crear una atmósfera de desconfianza y pánico. 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 mucha sensibilidad. Otras personas han podido ser testigos del abuso hacia un tercero. Estemos atentos a todo lo que esto nos genera. Dejémonos “afectar” e involucremonos 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. Daño físico o psicológico causado por otra persona a través del comportamiento abusivo o de la incapacidad de proteger a una persona de dichos daños. De forma general, se establecen las categorías de abuso sexual, físico y psicológico, así como de negligencia y explotación.

2.1.1. El abuso o la violencia 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 para involucrar a una potencial víctima en actividades sexuales o erotizadas de cualquier índole. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno (incluye la dimensión virtual). En este sentido, este acto de violencia puede ser con o sin contacto y puede incluir penetración vaginal, oral y anal, penetración digital, 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.

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.

2.1.2. El 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. El 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, pudiendo causar daños más duraderos que un abuso físico manifiesto.

2.2. Menor. Se trata de un niño o adolescente que no ha cumplido los 18 años de edad. Se entiende por dicha edad que se trata de una persona vulnerable, aunque, también, pueden presentarse algunos otros factores que incrementen su situación de vulnerabilidad (ver numeral 2.3).

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.

De otro lado, la **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 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.

2.3. 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 subapartado “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).

2.4. Cultura del Buen Trato. Es una forma de relación. Se define en cuanto a la posibilidad de acercarse al Otro desde la empatía, la comprensión, el respeto, 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 de los buenos tratos consiste en responder correctamente a las necesidades de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y vinculación afectiva. Entendido así, el Buen Trato incluye todos los estilos de relación y 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.

comportamientos que promuevan el bienestar y aseguren una buena calidad de vida. En el [anexo A](#) se detalla un conjunto de prácticas orientadas a procurar un entorno seguro y de Buen Trato.

- 2.5. 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.

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 ODP. 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, a continuación, listamos algunos aspectos fundamentales para tener en cuenta:

- ODP 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.
- Todo el personal de ODP, 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 ODP, 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.
- ODP 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 desde un enfoque de derechos y sobre la base del ordenamiento jurídico peruano vigente (ver anexo J), 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, en el marco de las actividades con ODP, esté relacionada con los MAV, 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.

4.4. Alcance. La Política PMAV es aplicable a todos los miembros del personal ODP, voluntarios, y demás personas que colaboran en nuestras iniciativas, programas o proyectos.

La aplicación de la presente política rige dentro y fuera de ODP. 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, proveedores o personas sujetas a cualquier contrato de locación de servicios, tercerización o subcontratación, sin que ello suponga un elemento que acredite subordinación por parte de ODP 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. Deberá supervisar su cumplimiento, así como su difusión, ejecución y actualización de las disposiciones en caso fuese aplicable. Deberá cuidar que todo el personal de ODP conozca este documento. Deberá, también, verificar que estén actualizados los contratos de trabajo en lo que se refiera al compromiso con la formación en materia de prevención de abusos, hacer conocer y adherir a quienes se desempeñan en ODP sobre las normas de prevención; asegurar la realización anual de, al menos, un taller de formación para la prevención de abusos con todos quienes tengan acceso a los MAV; y velar por la creación y mantenimiento de espacios sanos y seguros, donde se garantice el Buen Trato a todas las personas.
- 5.2. **Oficial de Protección.** Es la persona que se encarga de la gestión operativa de la Política PMAV. Entre sus funciones principales se encuentran las siguientes: (i) promover y asegurar el cumplimiento de las normas de protección de los MAV; (ii) recibir denuncias y velar por la aplicación del protocolo para tal caso; (iii) velar por la existencia de un plan de formación y capacitación en materia de entornos seguros, prevención y protección de MAV; y (iv) dirigir el procedimiento de intervención ante (posibles) situaciones de abuso y emitir el o los informes correspondientes; informe(s) que deberá(n) enviarse al Delegado del Provincial para la Promoción de Ambientes Sanos y Seguros. Será la persona de referencia en ODP respecto a cualquier consulta, sospecha o información en relación con posibles situaciones de abuso. Tendrá la administración de la siguiente dirección de correo electrónico: proteccion@odpjesuitas.org.pe (principal **canal de denuncias**).
- 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 trabajadores y personas en modalidades formativas; laicos o religiosos; que colaboran en ODP. 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 ODP. La cuestión del respeto a los MAV y el cumplimiento del Código de conducta ODP en lo relativo a entornos seguros, deberá incluirse en las evaluaciones de su desempeño profesional.

Consideraciones importantes para la contratación de personal:

- ❖ En las entrevistas previas con los candidatos que busquen ser parte del personal ODP 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.
- ❖ Se les ha de 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.
- ❖ Se les ha de exigir el conocimiento y la 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 ODP, será esencial contar con un módulo de formación inicial sobre la protección de los MAV. Esta formación tiene una duración prevista de dos horas. Incluye una parte expositiva, otra de ejemplos prácticos y una autoevaluación. El objetivo es que todos los miembros del personal puedan participar en estas formaciones. ODP tendrá una lista de todos ellos con las formaciones en las que han participado. Se pretende que cada año se faciliten estos espacios de formación inicial para que se pueda atender a aquellos miembros del personal que por distintas razones justificadas no la hayan hecho y a las nuevas personas que se incorporen al personal ODP.
- 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 ODP y en su relación con los MAV (para promover un “modelo de conducta”):

A. Promover una vida con sentido:

- Visión realista, positiva y responsable de la vida;
- Hábitos de vida saludables que promueven el bienestar físico y mental.

B. Promover relaciones saludables, integradoras y constructoras de comunidad:

- Adopción de los principios de buena educación (responsabilidad, puntualidad, respeto por las opiniones y bienes de los demás, respeto de las interacciones sociales, etc.);
- Cumplimiento de las leyes, normas y reglas establecidas, así como la promoción de su cumplimiento a través del refuerzo positivo y de la medida disciplinar justa aplicada de forma serena y explicada con claridad.

C. Promover la colaboración y una cultura de armonía:

- Participación e integración de todos, acogiendo y valorando la diferencia;
- Relaciones de cercanía saludables, abiertas y seguras;
- Hábitos de comunicación abiertos y transparentes, y de resolución pacífica de conflictos.

D. Promover una atención especial hacia los MAV:

- Respeto a cada MAV y a su inviolable dignidad personal, incluyendo el pleno respeto de opiniones, intereses, espacio personal, intimidad, bienes e informaciones personales;
- Promoción de la autonomía y de la capacitación de los MAV a través del comportamiento y las acciones de formación;
- Promoción de hábitos de consciencia y de autoprotección para atender y/o dar seguimiento a sus peticiones de consejo y ayuda;
- Cuidado especial a los MAV con necesidades especiales (especialmente en situaciones de deficiencia o enfermedad grave; comprensión limitada de la realidad; dificultades o incapacidad para la comunicación, etc.);

- Tener consciencia de que a menudo la persona adulta responsable del cuidado es percibida como “modelo de conducta” por los MAV, y por eso, actuar como tal;
- Practicar la cultura, los valores y las medidas de protección y cuidados que propugna la presente política, buscando ayuda en el caso de dudas o necesidad de consejo, recurriendo a los responsables en el caso de sospechas y denuncias y colaborando con todos para su puesta en práctica y defensa.

7.2. Comportamientos y actitudes que se han de evitar

Se recomienda a los colaboradores que eviten los siguientes comportamientos en el contexto ODP y de relación con los MAV porque pueden ser inapropiados³:

A. Indicaciones sobre comportamientos generales:

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

B. Indicaciones sobre comportamientos específicos:

- Estar a solas con un MAV (excepto si está previsto/autorizado por ODP como, por ejemplo, apoyo psicológico o pedagógico, situaciones de conversación pedidas por ellos, preparación programada de actividades, etc.);
- Transportar a solas a un MAV (excepto si está previsto/autorizado por ODP);
- 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 ODP);
- Dormir en las mismas zonas que los MAV (excepto si está previsto/autorizado por ODP);
- Ponerse en otras situaciones con MAV que puedan dar origen a sospechas, comentarios y/o falsas acusaciones (excepto en las situaciones previstas/autorizadas por ODP).

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

Además, se tendrán en cuenta todas las indicaciones recogidas tanto en el Código de conducta de ODP, como en el documento de la Compañía de Jesús en el Perú sobre la promoción de ambientes sanos y seguros.

C. Indicaciones sobre la relación con los MAV:

- Encuentros o actividades que generan ambigüedad sobre si ODP está involucrada o no (por ejemplo, actividades con MAV fuera de ODP, no autorizadas/conocidas por ella, aunque lo pueda parecer a los MAV o a sus familiares/responsables legales);
- Vínculos afectivos o profesionales no autorizados con los MAV fuera del ámbito institucional de ODP.

7.3. Comportamientos no permitidos

Los siguientes comportamientos no están permitidos con los MAV por ser “ilegales” o “completamente inapropiados”:

A. Indicaciones sobre comportamientos generales:

³ “Inapropiado” es un concepto que hace referencia al contexto en el que se produce una determinada acción. Una conducta puede ser “inapropiada”, dependiendo de personas y circunstancias. Así, por ejemplo, besar a los propios hijos antes de que se acuesten es una conducta apropiada, mientras que hacerlo en un campamento a los MAV que participan puede considerarse, en principio, inapropiada.

- Utilizar, promover o permitir el uso de lenguaje en conversaciones de connotación sexual o sexista, agresivas, humillantes, amenazadoras, ofensivas y/o discriminatorias;
- Utilizar, promover o permitir gestos y comportamientos de connotación sexual o sexista, agresivos, humillantes, amenazadores, ofensivos y/o discriminatorios;
- Tener relaciones preferenciales o gestos que sean ambiguos, exclusivos, dominadores o discriminatorios de los demás;
- Conversaciones y visualización de contenidos inapropiados (por ejemplo, de carácter sexual, violento, ofensivo o discriminatorio), sea en forma presencial o vía Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); al respecto de esto último, ver [anexo B](#);
- Todo tipo de contacto físico inapropiado (incluyendo, pero no limitándose a toda forma de contacto físico o relación sexual).

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 o aquel proceso establecido en la Ley de acuerdo con las 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 (padres, madres, MAV, profesionales, etc.) que tiene como fin favorecer modos positivos de estar y de relacionarse. Es la labor de prevención más eficaz puesto que - de tener éxito - reduciría la incidencia de los casos de abuso. Una parte importante de dichas intervenciones consistiría en la implementación de programas diversos que buscan minimizar los factores de riesgo.

8.1.2. Prevención secundaria. En este campo se trabaja con las llamadas “poblaciones de riesgo” de una manera más precisa y específica. Todo MAV está en riesgo de sufrir abuso, pero en el caso de menores pertenecientes a colectivos de algunas situaciones específicas, aquel riesgo aumenta. Nos referimos concretamente a menores institucionalizados (menores que, por distintas razones, ingresan en el sistema de protección del Estado); personas que sufren alguna discapacidad física o psíquica; personas, especialmente menores, que viven en situación de pobreza o de falta de recursos; menores que viven en familias desestructuradas; menores que viven en familias donde ha habido experiencias previas de abuso. Estas poblaciones tienen mayor probabilidad de sufrir abuso. Con esta enumeración se pretende impedir que su situación se agrave con un posible abuso, pero no es adecuado inferir de lo anterior una relación causa-efecto; de ninguna forma significa que el pertenecer a una de estas poblaciones lleve necesariamente a una situación en la que se sufra abuso. Se trata de probabilidades fruto de investigaciones anteriores.

8.1.3. Prevención terciaria. Se trabaja cuando ya ha tenido lugar 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. Es difícil establecer el límite entre esta labor y el tratamiento en sí mismo, pero, aunque a menudo coincidan, pueden complementarse porque cumplen objetivos distintos y siguen metodologías diferentes.

8.2. Prevención respecto al ámbito de aplicación. Actividades y espacios

8.2.1. Prevención en actividades. Para poder facilitar, además de seguir las pautas anteriormente indicadas por respecto a nuestra relación y comportamiento con los MAV, es también importante el diseño de las actividades a llevar a cabo con esta población, así como el tener en cuenta unos espacios adecuados para el desarrollo de estas. Tener en cuenta todos estos aspectos nos permitirá que todas nuestras

actuaciones estén bien definidas y sean transparentes, con lo que se minimizan los riesgos y se aumenta la protección.

8.2.2. Prevención en espacios. Es por este motivo por el que en ODP y en espacios en los que se realicen actividades en las que participen MAV junto al personal, se tomarán unas medidas concretas, como el tener puertas con cristal o utilizar espacios abiertos, por ejemplo. Como dichas medidas pueden ser muy variadas dependiendo de las características de la actividad y el lugar en el que se lleven a cabo las mismas, ODP deberá diseñar para cada actividad que vaya a llevar a cabo con MAV un Mapa de Riesgo (ver [anexo C](#)) – orientado a propiciar Entornos Seguros – en el que se identifiquen los posibles riesgos que puede conllevar esa actividad y las actuaciones a desarrollar para minimizarlos o evitarlos, además de una medida de evaluación de resultados para asegurarnos del adecuado funcionamiento de la medida adoptada.

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

En alguna ocasión podremos reconocer e identificar una serie de señales o indicadores físicos, de comportamiento y psicológicos del MAV (ver [anexo D](#)) y es este proceso al que vamos a llamar “Detección”.

El personal que está en contacto con los MAV, en muchas ocasiones convive una gran parte del tiempo con ellos y esto le sitúa en una posición óptima y privilegiada para la temprana detección de situaciones de riesgo para ellos.

Para hacer una correcta detección de estas posibles situaciones, se debe observar sistemáticamente en diferentes momentos y contextos: las actividades dirigidas; las salidas; sus relaciones con personas adultas e iguales; su aspecto (ropa, golpes y heridas, estado físico general, estado emocional, entre otros); la asistencia; conocimiento de posibles situaciones de riesgo o desamparo cuando no tienen sus necesidades básicas cubiertas; cuando los MAV tienen alguna discapacidad que les dificulta la comunicación es fundamental observar su comunicación no verbal y posibles cambios de actitud.

Es básico compartir con los servicios sociales u otras administraciones del territorio aquellas situaciones de fragilidad que se detecten para conocer si se presentan en el contexto familiar y social, a fin de propiciar una detección precoz que, al mismo tiempo, permitirá una intervención preventiva.

La observación de algunos indicadores de abuso no significa que los MAV se encuentren en esta situación; 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

En el momento en que tenemos una sospecha al haber detectado ciertas señales o indicadores, o cuando nos ha llegado una revelación que hay que confirmar, hay distintas actuaciones que se pueden llevar a cabo.

Si es **una sospecha** lo que tenemos, habría que compartirla, exclusivamente, con el 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).

Si lo que nos llega es **una revelación indirecta**, el proceso es como en el apartado anterior, pues se trata de una sospecha de un tercero. Si este tercero 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 entrevistaría con la presunta víctima para confirmar la información recibida y en qué condiciones (comunicarlo al adulto responsable o familiar, por ejemplo).

Si es directamente la presunta víctima quien nos hace una revelación (**revelación directa**), tenemos que mantener la calma y dejar nuestros temores a un lado, centrándonos en ÚNICAMENTE ESCUCHAR y acoger lo que la presunta víctima relata, creyendo sus palabras e intentando retener mentalmente al máximo cada palabra que nos refiere con la mayor literalidad posible. Al respecto, conviene tener en cuenta las orientaciones señaladas en el [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.

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

- ❖ Sea cual sea el medio por el que ODP pueda tener noticia de un posible abuso (que pueda ser por cualquiera de las vías anteriormente indicadas o desde la familia de la presunta víctima o hasta la prensa), 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.

9.3. 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. El Oficial de Protección 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 al Delegado Provincial para la Promoción de Ambientes Sanos y Seguros:

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.), que, si lo consideran, darán inicio al proceso penal (paralelo al proceso interno administrativo).
2. La cuestión siguiente es determinar si la presunta víctima permanece en situación de peligro. Si es que sí, entonces ODP debe evaluar si está en capacidad de tratar la situación.
 - a. En caso de que ODP no sea capaz de tratar la situación en un primer nivel, debe, entonces, 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, ODP intentará estar disponible para acompañar el proceso y colaborar en lo que sea necesario o le sea requerido.
 - b. Si ODP 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.

A continuación, detallamos los principales lineamientos del plan interno de acción:

- i. 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 9.3.1.
 - ii. De considerarse pertinente, el Oficial de Protección podrá comunicarse con los familiares de la presunta víctima para conocer el entorno familiar.
 - iii. 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 (por ejemplo, si hubiese indicios de un delito, se deberá comunicar inmediatamente a la Policía Nacional del Perú).
3. A la vez que se ha de alejar la situación de peligro, surge la cuestión de si ODP puede hacer algo más por la presunta víctima, siempre de acuerdo con la familia o con los tutores legales o el propio interesado, en caso de ser un adulto no dependiente. Deben ser activados todos los medios necesarios.
 4. La cuestión siguiente es determinar si se encuentra involucrado o no algún colaborador de ODP.

En el caso de que los involucrados en la situación de abuso no sean colaboradores de ODP, se determinará si ODP 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.

En el caso de que se trate de una **incidencia interna**, lo que significa la existencia de abusos dentro de ODP por parte de algún miembro del personal o algún otro colaborador en funciones para ODP, independientemente de si la situación de abuso se produjo dentro o fuera de sus instalaciones, se dará lugar a la gestión del caso.

9.4. Gestionar la incidencia interna

1. Si la persona denunciada es **miembro del personal** ODP, el Oficial de Protección seguirá el procedimiento investigativo correspondiente (ver [RIT](#)) 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 o en el Reglamento Interno de Trabajo. En estos casos se contactará a un abogado especialista en la materia. Cabe agregar que en el caso de que estemos ante una denuncia de acoso u hostigamiento sexual, ODP seguirá el procedimiento establecido en la Política de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo (ver PPSHS), conforme a las disposiciones de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.
2. Si la persona denunciada es un **voluntario** de ODP 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.
3. Si la persona denunciada es un **proveedor**, ODP se pondrá en contacto con dicha persona o con entidad prestadora de los bienes o servicios (en el caso de que sea una persona externa empleada en ODP 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.

ODP evaluará si es posible rescindir el contrato con el proveedor. Para estos efectos se contactará a un abogado especialista en la materia.

4. Si la persona denunciada es un **religioso (jesuita o no)**, la persona responsable de la protección de los MAV de su jurisdicción debe recibir comunicación sobre el hecho para que junto con sus autoridades estudien la pertinencia de iniciar un proceso canónico (ver [PASS](#) para el caso de denuncias a jesuitas).
5. Surge, también, la cuestión de si se ha de poner en práctica alguna medida disciplinar 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 obra que tiene como población objetivo al MAV denunciado.
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.
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 al Delegado Provincial 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.

Actuación con la persona denunciada:

- ❖ Si se trata de un laico o una laica, el Oficial de Protección y el Director Ejecutivo de ODP le 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 ODP.
- ❖ Si se trata de una religiosa o un religioso (jesuita o no), el Oficial de Protección notifica a la persona responsable de la protección de MAV a nivel de su jurisdicción eclesial. Éste último le comunicará al denunciado que será entrevistado por el Oficial de Protección ODP y por él para comunicarle la información recibida. A su vez, su Provincial le informará por correo que tiene derecho a ser acompañado a la entrevista por alguien de su confianza.

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

1. A lo largo del proceso debe cuidarse, en primer lugar, la seguridad y el bienestar de los implicados, especialmente la de la presunta víctima. Si se viera necesario, se puede asociar al proceso una “persona de confianza” de ODP 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.
2. Aun cuando se trate de una incidencia interna cuyo sospechoso es un personal de ODP, se debe optar por una medida preventiva como el “alejamiento” hasta que los hechos estén enteramente esclarecidos.
3. No se debe olvidar, mientras tanto, que la persona denunciada es inocente hasta que se prueba lo contrario, y así debe ser tratada. Esta es una de las garantías del debido proceso.
4. 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 ODP que da cuenta de la estructura organizacional y los niveles jerárquicos.

5. 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.
6. Sin embargo, también es necesario dar algunas explicaciones simples al personal de ODP 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 Comunicación ODP (<mailto:comunicaciones@odpjesuitas.org.pe>) y el equipo de Comunicación de Compañía de Jesús – Provincia del Perú (<mailto:comunicaciones@jesuitas.pe>).
7. 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.
8. 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.
9. 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 ODP (en la recepción, en salas de atención, entre otros espacios claves).

9.6. 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 ODP y de la Compañía de Jesús – Provincia del Perú 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 personal de ODP, se han de seguir con rigor los plazos previstos en la ley.

X. POLÍTICAS ASOCIADAS

- Código de conducta.
- Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
- Política de igualdad de género.
- Política de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual (PPSHS).
- Política de consentimiento de historias, imágenes y audiovisuales.
- Política de protección de datos.
- Documento de la Compañía de Jesús - Provincia del Perú: “Promoviendo ambientes sanos y seguros. Orientaciones para la prevención y cuidado de menores. Protocolo de recepción y proceso de denuncias” (PASS).
- Cualquier otra política o normativa relacionada, definida por ODP Jesuitas del Perú o Compañía de Jesús Provincia del Perú.

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 ODP](#)
- Anexo I: Flujograma de proceso de intervención ante (posibles) situaciones de violencia y/o abuso
- [Anexo J: Normativa de referencia](#)

En ODP apostamos por entornos seguros para todos; especialmente para los MAV.
Para mayor orientación, dudas y/o consultas, escríbenos a contacto@odpjesuitas.org.pe

<https://entornoseguro-odp.bitrix24.site/>

