

Política contra la explotación y abuso sexual - PEAS

PRESENTACIÓN

En Asdown, nuestra razón de ser es caminar junto a las familias en cada etapa de la vida, cambiando incertidumbres, en caminos de inclusión real. El corazón de nuestra labor es la confianza que padres, madres y cuidadores depositan en nosotros. Por ello, asumimos con firmeza el compromiso de Tolerancia Cero frente a la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS).

Esta política no es solo un documento normativo, sino una promesa de protección profunda, alineada con el Boletín del Secretario General de la ONU [ST/SGB/2003/13, 2003¹](https://colombia.un.org/es/240706-bolet%C3%ADn-del-secretario-general-medidas-especiales-de-protecci%C3%B3n-contr-la-explotaci%C3%B3n-y-el), y fundamentada en un enfoque social de derechos, conforme a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, para garantizar que cada espacio de nuestra organización sea un refugio seguro donde los derechos de las personas con discapacidad y sus familias sean lo primero.

En Asdown entendemos que cualquier forma de explotación o abuso sexual constituye una violación grave a los derechos humanos y una ruptura de la posición de cuidado que ostentamos. Comprendemos también el impacto diferenciado que este tipo de comportamientos tiene en niños, niñas, adolescentes, mujeres, grupos étnicos y en especial a personas con discapacidad. Sabemos que un daño de esta naturaleza deja secuelas para toda la vida y socava la integridad de nuestra labor; por esta razón nos comprometemos² con la creación de un entorno seguro e inclusivo, donde todas las personas puedan prosperar sin temor a violencia, abuso, explotación o cualquier forma de daño.

Finalmente, queremos que esta política se refleje en el símbolo de Asdown. Así como la mano del adulto sostiene con firmeza y ternura la mano de la niña o niño, en cuya línea se dibuja una sonrisa, nuestro compromiso con PEAS es el soporte que permite que esa sonrisa sea permanente. Para seguir sosteniendo a las familias como lo hace esa mano, es indispensable que todo el personal se comprometa a cuidar la integridad de quienes acompañamos. Este documento es nuestra hoja de ruta para continuar construyendo, desde el amor y la ética, un proyecto de vida donde la seguridad y el respaldo de Asdown nunca falten.

¡Nos comprometemos a fortalecer entornos libres de barreras y de riesgos, donde el respeto y la dignidad sean el único lenguaje posible!

¹ Naciones Unidas Colombia. (s. f.). Boletín del Secretario General: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13). <https://colombia.un.org/es/240706-bolet%C3%ADn-del-secretario-general-medidas-especiales-de-protecci%C3%B3n-contr-la-explotaci%C3%B3n-y-el>

² Compromiso que avanza en cumplimiento a la Política de Género de ASDOWN sobre: “Establecer medidas y procedimientos para prevenir y combatir el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo” manifiesto en: Asdown Colombia. (2024). *Política de Género*. <https://asdown.org/wp-content/uploads/2025/05/Politica-de-equidad-y-genero-de-Asdown.pdf>

SOBRE EL DOCUMENTO

Esta Política es más que un manual de normas; es el corazón de nuestro compromiso con la protección en Asdown Colombia. En las siguientes páginas, encontrarás las pautas y principios que guían nuestras acciones para prevenir cualquier forma de explotación o abuso sexual por parte del personal de nuestra organización.

Este documento ha sido diseñado para que todas las personas —desde nuestro equipo de trabajo hasta las familias que acompañamos— sepamos cómo actuar, cómo protegernos y cómo mantener a nuestra comunidad como un espacio de confianza, respeto y cuidado mutuo. Para ello se ha dividido en IV sesiones amplias:

- I. *Fundamentos:* En este apartado encontrarán las definiciones, principios, comportamientos, responsabilidades y compromiso de nuestra organización y las personas vinculadas con la Tolerancia Cero ante la Explotación y el Abuso Sexual
- II. *Prevención:* Desde un enfoque basado en la prevención, este apartado, responde a las acciones que ASDOWN ha creado para proteger a las comunidades y mitigar el riesgo de estos hechos con las familias y comunidades que acompaña.
- III. *Respuesta:* Ante un caso o una sospecha, ASDOWN cuenta con procesos que le permiten responder basado en un enfoque centrado en las víctimas /sobrevivientes y adelantar el debido proceso con investigaciones rigurosas.
- IV. Finalmente, encontrarán un apartado de vigencia, la cual tendrá una revisión anual y en caso de requerirlo una actualización que les permita a ASDOWN fortalecer sus procesos de salvaguarda con las comunidades de manera, cercana, confiable y segura.

I. FUNDAMENTOS

1. Manos presentes: alcance de la Política

En Asdown Colombia, nos comprometemos a crear entornos seguros y respetuosos. Por ello, el alcance de esta política se fundamenta en dos pilares esenciales:

- ♦ *Las manos que actúan : Nuestro Equipo*
(Personal Asdown)

Esta política es la hoja de ruta para todas las personas vinculadas a nuestra organización, sin importar su rol o tipo de contrato. Esto incluye personal con relación laboral, contratistas, consultores, pasantes y voluntarios. Terceros asociados y cualquier persona que actúe en nombre de la misión de Asdown Colombia. (En adelante a este grupo se lo denomina "Personal Asdown")

- ♦ *Las sonrisas que cuidamos: A quienes cuidamos*
(Población beneficiaria)

La política cubre todas las interacciones, ya sean directas o indirectas, con las personas a quienes servimos: Niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad, así como a sus familias. Ellos y ellas constituyen nuestra población beneficiaria y son el centro de todas las medidas especiales de protección bajo los estándares de la política PEAS.

- ♦ *Donde las manos no alcanzan*
(Fuera del vínculo con Asdown)

Nuestras manos tienen un propósito claro, pero también límites definidos. El alcance de esta política y sus mecanismos de sanción se limitan exclusivamente a quienes tienen un vínculo activo con nuestra organización. Por lo tanto, esta política no aplica a personas, organizaciones o personal externo que no tengan una relación contractual o autorizada oficial y vigente con Asdown Colombia.

2. Definiciones:

- ♦ **Explotación Sexual:** Se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona³.

- ♦ **Abuso Sexual:** Se refiere a toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción.

Teniendo en cuenta estas definiciones, en ASDOWN hacemos un énfasis mayor en el abuso de confianza y de poder, considerando como un factor agravante el aprovechamiento de la necesidad de apoyo o asistencia de las personas con discapacidad.

- ♦ **Salvaguarda:** Son todas las acciones preventivas que tomamos para garantizar que nuestras manos nunca causen daño. Es el compromiso de crear un entorno seguro donde el personal y socios actúen con responsabilidad, minimizando cualquier riesgo de abuso o explotación hacia los niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad y sus familias.⁴

- ♦ **Sobreviviente:** Hace referencia a una persona que sufre o ha sufrido explotación o abusos sexuales.

Adoptamos el término 'Sobreviviente' siguiendo los estándares de UNICEF (2024), priorizando la resiliencia y la autonomía de la persona con discapacidad sobre la etiqueta de víctima

- ♦ **Relación de poder o influencia indebida:** Ocurre cuando una persona utiliza su autoridad o la confianza depositada en ella para reemplazar la voluntad de la persona con discapacidad⁵.

Nuestras manos deben ser horizontales: están para sostener la autonomía, nunca para imponer decisiones o manipular preferencias.

³ Las definiciones para Abuso y Explotación Sexual son tomadas de Naciones Unidas (ONU, 2003)

⁴ Referencia: Resolución 1904 de 2017 (MinSalud)

⁵ Referencia: Ley 1996 de 2019 (Ley de Capacidad Legal).

3. Principios y Enfoques “Valores que mueven nuestras manos”

- ♦ *Prevención y promoción de un entorno seguro:* nos comprometemos a promover una cultura organizacional que valore la seguridad y el respeto mutuo. Todo el personal, asociados y proveedores deben contribuir a crear y mantener un entorno donde los niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad se sientan seguros, respetados y protegidos.
- ♦ *Cero tolerancia a la explotación y abuso sexual:* estamos en contra de cualquier forma de violencia, abuso y explotación hacia los niños, adolescentes, jóvenes con discapacidad y sus familias. Nos comprometemos a tomar medidas preventivas para evitar estas situaciones y a responder de manera efectiva y justa ante cualquier reporte o sospecha de violación a esta política.
- ♦ *Empoderamiento y participación:* promovemos la participación de los niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad en la protección de sus propios derechos. Fomentamos un ambiente donde se sientan seguros para informar cualquier preocupación o incidente relacionado con su seguridad y bienestar.
- ♦ *Enfoque centrado en las víctimas sobrevivientes:* el enfoque centrado en la víctima (también denominado “enfoque centrado en las personas sobrevivientes”) pretende crear un entorno de apoyo en el que se respeten los derechos, deseos y libre determinación de cada víctima, y en el que se trate a las personas con dignidad y respeto (Unicef, 2024)
- ♦ *Enfoque de derechos:* parte del reconocimiento de las personas como sujetos de derechos, incorporando la necesidad de evitar cualquier forma de estigma o discriminación y el respeto por la diversidad. Este enfoque permite que la política cree mecanismos para que las personas conozcan, ejerzan y exijan sus derechos sexuales y sus derechos reproductivos en un marco de igualdad, dignidad, libertad y autonomía. (Resolución 1904 del 2017)
- ♦ *Interés Superior de la Persona con Discapacidad:* siguiendo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, todas nuestras acciones deben priorizar el bienestar integral de la persona, reconociendo que su seguridad es la base para el ejercicio de todos sus demás derechos.

4. Pautas de conducta . "Manos que protegen, manos que respetan"

En Asdown, nuestras manos tienen una intención estratégica: + Acción + Inclusión. Para lograrlos es necesario que cada una de nuestras acciones esté libre de cualquier forma de abuso de poder, coacción o aprovechamiento. Por esta razón, este capítulo tiene como propósito definir la frontera de nuestra labor. Aquí establecemos los comportamientos que honran nuestro compromiso y señalamos, de forma tajante, aquellas conductas que están estrictamente prohibidas.

En Asdown, operamos bajo el principio de Tolerancia Cero frente a la Explotación y el Abuso Sexual, por tanto, adoptamos los lineamientos de las Naciones Unidas (UNICEF, 2024) y señalamos enfáticamente que cualquier acto o intento de acción que vulnere, manipule o explote la necesidad de apoyo de otro, rompe inmediatamente nuestro círculo de cuidado y será sancionado con firmeza.

Las normas de conducta señaladas a continuación no constituyen una **lista única y exhaustiva**. Otros tipos de comportamiento de explotación o abuso sexuales pueden ser motivo de adopción de medidas disciplinarias por parte de Asdown.

- ♦ La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores o trabajadoras humanitarios constituyen **faltas graves de conducta** y motivan, por tanto, la rescisión del contrato laboral.
- ♦ Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están **prohibidas**, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como justificación una estimación errónea de la edad de un niño o niña.
- ♦ Está **prohibido** intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales y otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. *Esto incluye el aprovechamiento de la necesidad de ayuda de las personas con discapacidad como por ejemplo ayudas para la higiene, alimentación o comunicación.*
- ♦ Están **prohibidas** las relaciones sexuales entre quienes personal de ASDOWN y las personas beneficiarias que supongan un abuso del rango o el puesto. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las acciones de ASDOWN. *Debido a la asimetría de poder, el consentimiento no es válido en estas circunstancias, ya que la persona con discapacidad se encuentra en una posición de dependencia frente al profesional.*

- ♦ En caso de que personal de Asdown tenga preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales, con independencia de que pertenezca o no a la misma organización, **deberá** informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de reporte dispuestos por Asdown.
- ♦ El personal de Asdown tienen la **obligación** de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales, y promueva la aplicación este protocolo. El personal directivo a todos los niveles tiene responsabilidades específicas relativas al apoyo y la promoción de sistemas que permitan mantener dicho entorno

Lo anterior también implica:

- ♦ Si bien el apoyo físico es a veces necesario con personas con discapacidad, no está permitido:
 - Realizar apoyos físicos sin explicar previamente la acción a la persona.
 - Tocamientos fuera de las zonas estrictamente necesarias para la asistencia (higiene o movilidad).
 - Abrazos o besos persistentes que la persona no ha iniciado o que exceden el rol profesional.
- ♦ Se prohíbe estar a solas con una persona con discapacidad en espacios cerrados o sin visibilidad, a menos que sea estrictamente necesario por razones clínicas o de higiene documentadas. Así como pedirle a la persona que "mantenga un secreto" sobre algo que sucedió o sobre un regalo o trato especial.
- ♦ Uso de redes sociales y comunicaciones privadas:
 - No se debe contactar a participantes por redes sociales personales (WhatsApp, Facebook, Instagram) fuera de los canales oficiales o con debida autorización.
- ♦ Prohibido tomar fotografías o videos de las personas con discapacidad en situaciones que vulneren su dignidad (por ejemplo, durante el sueño o el aseo) o compartirlas, sin consentimiento informado explícito. Se deberá asegurar que, en caso de toma de fotografías, las imágenes sean respetuosas y no afecten negativamente a su dignidad e intimidad, pasando por un consentimiento previo
- ♦ Contribuir a crear un entorno en el que los niños, adolescentes y participantes sean:
 - Respetados y facultados para participar y debatir la toma de decisiones y las intervenciones en su salvaguarda, de acuerdo con su edad, madurez y evolución de sus capacidades.
 - Informados sobre sus derechos de salvaguarda y protección y sobre lo que deben hacer si tienen algún problema.
 - Respetados en su privacidad y confidencialidad.

5. Responsabilidades “ El compromiso en nuestras manos”

En Asdown Colombia, entendemos que la seguridad y el bienestar de las personas con discapacidad no dependen del esfuerzo aislado de una persona, sino del compromiso sólido y coordinado de todas las personas que hacen parte de Asdown Colombia. Creemos que la prevención de la explotación y el abuso sexual es una responsabilidad compartida que se entrelaza como una red de manos: si una mano se suelta, el círculo de protección se debilita. Por ello, la labor de salvaguarda nos convoca a todos y todas por igual, desde el liderazgo hasta el apoyo operativo. Bajo esta premisa de corresponsabilidad, a continuación se detallan tanto los compromisos generales que nos unen, como las responsabilidades específicas que cada rol asume para asegurar que nuestro entorno sea siempre un refugio de dignidad y respeto.

Responsabilidad del Liderazgo

Dirección Ejecutiva

- ♦ *Establecimiento y Promoción de la Cultura de Protección:* es la responsable principal de establecer y promover la Política de Tolerancia Cero frente a la explotación y el abuso sexual en toda la organización, asegurando que el enfoque de discapacidad y el respeto a la voluntad de los participantes sean el eje central.
- ♦ *Gestión de Recursos y Talento Humano:* garantizar la disposición de recursos humanos, logísticos y presupuestales para la ejecución de la política. Esto incluye asegurar la designación de un Punto Focal PEAS con perfil técnico en discapacidad y la verificación rigurosa de antecedentes de toda el persona.
- ♦ *Rendición de Cuentas con Enfoque de Derechos:* responsable de rendir un informe semestral ante la Junta Directiva sobre el estado de las acciones afirmativas y la situación global de PEAS en la organización, protegiendo siempre la confidencialidad de los datos personales.⁶
- ♦ *Enfoque centrado en las víctimas:* asegurarse de que todas las medidas en torno a la PEAS sigan un enfoque centrado en las víctimas.

⁶ Reporte a modo de informe en el que no se desagregan detalles si no la situación global de PEAS en la organización

- ♦ *Comunicación con directiva:* establecer comunicación con Directora de Asdown sobre la implementación de la Política de PEAS en la organización, incluyendo reportes de las acciones de prevención, capacitación, sensibilización a comunidades, sospechas o casos de EAS⁷ y en particular las derivaciones de víctimas y sobrevivientes para facilitar su acceso a servicios y asistencia.
- ♦ *Gestión de reportes con accesibilidad:* recibe y gestiona reportes de casos de EAS, asegurando que los canales de comunicación sean accesibles así como la coordinación de la respuesta a las víctimas sobrevivientes.
- ♦ *Sensibilización inclusiva:* promueve acciones de formación en Asdown, tanto en personal como población beneficiaria y sus familias, adaptando los contenidos pedagógicos para que las personas con discapacidad comprendan sus derechos y cómo identificar situaciones de riesgo.
- ♦ *Liderazgo técnico en salvaguarda:* brindar línea técnica para incorporar la Política de Tolerancia Cero, asegurando que tanto la organización comprenda la Política y conozcan sus responsabilidades frente a la misma.
- ♦ *Acompañamiento centrado en la persona:* es el primer contacto con las personas sobrevivientes, brindando una acogida que respete su ritmo, su forma de comunicación y su capacidad legal para tomar decisiones sobre su propio proceso. No toma decisiones sobre la persona, si no que brinda herramientas de apoyo para la garantía de sus derechos.
- ♦ *Remisión y seguimiento integral:* realiza la remisión a servicios de salud, justicia y protección, realizando un seguimiento cercano para asegurar que la persona no encuentre barreras de acceso en las entidades externas. El punto focal es responsable de asegurar si una persona sobreviviente requiere apoyo para comprender una situación de abuso o explotación sexual, así como el proceso de reporte y derivaciones que amerite el caso.
- ♦ *Representación con enfoque de discapacidad:* participa en espacios externos relacionados con PEAS, posicionando la mirada de Asdown sobre los riesgos específicos y las protecciones necesarias para la población con discapacidad intelectual.

Personal administrativo – vinculación segura de personal

- ♦ Examinar las pasadas violaciones de la política de protección contra la explotación y los abusos sexuales, así como las violaciones de otros códigos de conducta y

⁷ Reporte de casos general que guarden confidencialidad.

políticas (como podrían ser el fraude, la corrupción o el abuso de poder), durante el proceso de reclutamiento.

- ◆ Asegurarse de que todo el personal firme el código de conducta de la organización.
- ◆ Incorporar una cláusula relativa a PEAS a los contratos y acuerdos contractuales formalizados con el personal, también al realizar subcontrataciones.

Comité de salvaguarda

Responsabilidades Compartidas (Obligatorias para todas las personas vinculadas a Asdown)

Todas las personas vinculadas al trabajo de Asdown (empleados, voluntarios, contratistas y socios) están llamadas a tejer esta red de prevención a través de cuatro acciones fundamentales:

- ◆ **CONOCER:** estar informados sobre los estándares de conducta y la Política de Tolerancia Cero. Participar activamente en las iniciativas de capacitación y sensibilización.
- ◆ **CUMPLIR:** ser un ejemplo vivo de los estándares de conducta sobre la prevención de la explotación y el abuso sexual (EAS) en cada interacción.
- ◆ **REPORTAR:** es obligatorio informar de manera inmediata cualquier caso o sospecha de EAS perpetrado por personas vinculadas a Asdown. El silencio compromete la misionalidad de la organización.
- ◆ **COOPERAR:** brindar apoyo y colaborar con las investigaciones internas cuando así se requiera, respetando siempre el código de conducta.

En Asdown Colombia, nuestras manos están entrelazadas. Cuando la Dirección garantiza los recursos, el Punto Focal orienta el camino y el personal de Asdown cumple con su deber de reportar y en conjunto protegemos la dignidad de las personas que acompañamos.

II. MANOS QUE PROTEGEN: ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

La prevención se sitúa en la base de la estrategia de las Naciones Unidas para combatir la explotación y los abusos sexuales. Para Asdown, prevenir es el primer acto de amor y respeto. Nuestras manos no solo apoyan la autonomía, sino que actúan como un escudo para asegurar que cada persona y su familia se desarrollen en espacios seguros. En Asdown, esta labor se lleva a cabo de manera amplia y proactiva, integrando el enfoque de discapacidad en cada proceso institucional por medio de tres pilares fundamentales:⁸

1. Selección de personal y proveedores de servicios, aliados y terceros.

Política de Compras y Contrataciones⁹:

Asdown Colombia cuenta con una Política de Compras y Contrataciones, que define el proceso de vinculación segura y los parámetros que la organización tiene establecidos, para mitigar riesgos en la contratación de proveedores o personal de proyectos liderados por Asdown. Esto se realiza mediante los denominados “puntos de atención PEAS” en cada una de las fases diseñadas para la contratación, que van desde la definición del perfil que se busca, pasando por la publicación de la oferta — en la que se advierte que ASDOWN cuenta con una política PEAS y que se realizará verificación de antecedentes—, la selección de hojas de vida acompañado con un riguroso proceso de revisión de antecedentes ceñido a la normativa colombiana vigente; continuando con una evaluación en la que se vinculan casos prácticos de EAS, hasta la contratación con la firma de cláusulas específicas de PEAS, para quien quede seleccionado.

Nota de excepcionalidad 1: si por razón de las características del territorio, solo se encuentra un proveedor con antecedentes de PEAS, Asdown Colombia activará todas las medidas necesarias para mitigar los riesgos que se puedan derivar de dicho vínculo contractual.

Nota de excepcionalidad 2: El proceso de verificación de antecedentes en Asdown se fundamenta en el equilibrio constitucional entre el derecho al trabajo y la protección de sujetos de especial protección (personas con discapacidad y menores de edad). De acuerdo con la Sentencia SU-458/12 de la Corte Constitucional, si bien los antecedentes penales no pueden ser una barrera generalizada para el empleo, la Corte reconoce excepciones legítimas cuando la naturaleza del cargo exige condiciones especiales de confianza o cuando existe un riesgo para terceros.

⁸ Referencia de la página de Naciones Unidas para combatir la explotación y los abusos sexuales. Recuperado de: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/prevention>

⁹ Para profundizar en las fases de vinculación remitirse a la Política de compras y contrataciones de Asdown: <https://asdown.org/wp-content/uploads/2026/06/POLITICA-DE-COMPRAS-Y-CONTRATACIONES-ASDOWN-COLOMBIA.pdf>

En este sentido, la Corte ha validado que para cargos que impliquen el cuidado de poblaciones vulnerables, la revisión de antecedentes es una medida proporcional y necesaria de Debida Diligencia.

Adicionalmente, el proceso de Asdown se ciñe a la Ley 1918 de 2018, la cual establece la inhabilidad para ejercer cargos que impliquen relación directa con menores de edad para quienes tengan sentencias condenatorias por delitos sexuales. Dada la misión institucional de Asdown, esta ley se aplica de manera extensiva para proteger la integridad de las personas con discapacidad, independientemente de su edad

De esta manera, ASDOWN no discrimina por el pasado judicial de forma arbitraria, cumpliendo con la legislación colombiana, especialmente la ley 2466 de 2025. El criterio de exclusión se aplica únicamente cuando el antecedente o la conducta previa va en contra de los valores de cuidado y seguridad que la organización está obligada a garantizar a las personas beneficiarias y sus familias.

2. Formación al personal

En ASDOWN, entendemos que la protección no nace de la norma, sino del conocimiento y la sensibilidad de quienes hacemos parte de esta familia. Por ello, la formación en Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) es el pilar que nos permite transformar el compromiso de "Tolerancia Cero", en una práctica cotidiana, asegurando que cada persona que representa a nuestra organización sea guardián de la integridad de las personas con discapacidad y sus familias.

La formación en PEAS no es un requisito administrativo, es un compromiso ético irrenunciable. Por lo tanto, es obligatoria para TODO EL PERSONAL VINCULADO A LAS ACCIONES DE ASDOWN sobre quienes recae el compromiso y responsabilidad de esta política.

Ciclos de Formación y Refuerzo

Para que la protección sea efectiva, ASDOWN no considera la formación en PEAS como una actividad aislada de los procesos por lo tanto, establece los siguientes momentos de capacitación:

- **Inducción Inicial:**
 - La persona u organización vinculada a Asdown, debe presentar el curso virtual para asociados de UNICEF, presentando el certificado entre los documentos requeridos para la contratación. Link: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=39540>

- Todo el personal nuevo recibirá una formación básica en PEAS dentro del primer mes de su vinculación, asegurando que inicie sus labores conociendo las y rutas de reporte.

Desarrollado por Punto Focal PEAS/ Coordinación de proyectos

- **Programa de refuerzo anual:** El personal con más de un año de antigüedad participará en jornadas de actualización. Estos espacios no serán repetitivos, sino que se centrarán en el análisis de nuevas realidades del contexto y el fortalecimiento de la cultura del cuidado.

Desarrollado por Punto Focal PEAS

- **Capacitación especializada por roles:** * Punto Focal y Coordinación de Proyectos: Recibirán formación técnica en investigación disciplinaria, debida diligencia y protección de datos.

Búsqueda de formaciones virtuales o presenciales.

Metodología: "Aprender para Proteger"

Las formaciones, se desarrollan bajo los principios de participación, accesibilidad, adaptada a las realidades territoriales y específicamente con Enfoque de Discapacidad¹⁰.

Los espacios de formación pueden ser de modalidad presencial o virtual, de acuerdo al análisis de contexto de la Coordinadora de Proyectos y Punto Focal PEAS. Todas las formaciones iniciales y de refuerzo cuentan con momentos y temáticas diferenciales que se encuentran en el Plan de Formación Asdown Colombia "Aprender para proteger"

Temáticas centrales:

- Presentación e introducción
- Implementación de Pre test
- Fundamentos de la Política
- Prevención (fundamentado en análisis de casos)¹¹
- Mecanismos de reporte (procedimiento)
- Asistencia a sobrevivientes
- Investigaciones
- Compromisos
- Implementación Pos test

¹⁰ Los contenidos están diseñados bajo criterios de Lectura Fácil, apoyos visuales y formatos accesibles para garantizar que las personas con discapacidad participen no solo como receptores, sino como sujetos activos de su propia seguridad.

¹¹ Las sesiones incluirán el estudio de situaciones reales adaptadas al contexto de la discapacidad, analizando las asimetrías de poder y las barreras de comunicación que pueden facilitar situaciones de EAS.

ASDOWN cuenta con herramientas de evaluación (previas y posteriores). Estas evaluaciones permiten identificar brechas de conocimiento y ajustar los planes de capacitación de manera continua.

III. RESPUESTA

Mecanismo de reporte

En Asdown Colombia, la activación oportuna de nuestra red de protección inicia cuando rompemos el silencio. Este capítulo establece los canales accesibles, las etapas del procedimiento institucional, los plazos perentorios y las salvaguardas de confidencialidad y protección diseñadas para garantizar que denunciar cualquier sospecha de Explotación y Abuso Sexual (EAS) sea un acto seguro, digno y libre de barreras.

1. Canales de reporte accesibles y disponibles

Para asegurar que, tanto el Personal Asdown, como la población beneficiaria (niños, niñas, adolescentes, jóvenes con discapacidad y sus familias) puedan informar de manera segura cualquier sospecha o incidente, se establecen tres canales oficiales de comunicación:

- *Canal 1: correo electrónico institucional y protegido.* Se habilita la cuenta exclusiva **reportepeas@asdown.org**. Este buzón es administrado únicamente por el Punto Focal PEAS bajo estrictos parámetros de seguridad digital.
- *Canal 2: formulario digital en página web.* Un enlace directo, visible y seguro en la sección principal del sitio web oficial de ASDOWN. Este portal cuenta con una opción de envío cifrado que permite adjuntar archivos o relatos de manera totalmente anónima, si el usuario así lo prefiere. Este canal está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Nota sobre la información del reporte: si bien, para la investigación del caso es preferible contar con la mayor cantidad de datos y elementos posibles sobre los hechos y la persona sujeta a reporte, todas las personas tienen el derecho inalienable de presentar su reporte de manera totalmente anónima, resguardando su identidad. El anonimato no será una barrera para activar nuestra red de cuidado; no obstante, si en cualquier momento del proceso la persona decide dar a conocer su identidad, los canales oficiales estarán plenamente habilitados para recibirla y garantizar su protección.

2. Procedimiento paso a paso para la gestión de reportes

La gestión de un caso de PEAS en ASDOWN se rige bajo los principios de debida diligencia, celeridad y enfoque centrado en la persona sobreviviente. El proceso involucra un número limitado de personas, para mitigar el riesgo de fuga de información: el Punto Focal PEAS, como líder técnico y un Comité de Salvaguarda, integrado por máximo tres (3) personas de la alta dirección (Dirección Ejecutiva y Coordinación de Proyectos). El flujo del caso se desarrolla a través de las siguientes cinco (5) etapas cronológicas:

Etapa del Proceso	Responsables Directos	Acciones y Decisiones Clave	Tiempos y Plazos Máximos
1. Recepción y registro	Punto Focal PEAS	Recibir la información por cualquiera de los 2 canales habilitados, registrar el reporte en una base de datos confidencial y emitir un acuse de recibo de forma accesible. El Punto Focal es la única persona con claves de acceso a estos reportes y la única persona autorizada para contactarse con la víctima/sobreviviente. El punto focal abre una carpeta con clave de seguridad para su apertura, así como un nombre cifrado (alfanumérico) para cada caso.	Máximo 24 horas hábiles desde el ingreso del reporte.
2. Valoración inicial y medidas de emergencia	Punto Focal PEAS	Analizar el reporte considerando si la situación presentada es PEAS o constituye otro tipo de violencia para activar las rutas necesarias. Si la víctima es un menor de edad o persona con discapacidad en riesgo inminente, se activan inmediatamente los apoyos de salud y remisiones prioritarias a entidades externas.	Máximo 24 horas hábiles posteriores al registro.

Etapa del Proceso	Responsables Directos	Acciones y Decisiones Clave	Tiempos y Plazos Máximos
3. Activación del Comité de Salvaguarda y primeras actuaciones	Punto Focal PEAS y Comité de Salvaguarda (Punto Focal, Dirección y Coordinación de Proyectos)	Se convoca formalmente al Comité de Salvaguarda para activar acciones a seguir. Si se cuenta con los datos de la persona que reporta, el Punto Focal es la única persona autorizada para realizar la primera llamada de contacto a la víctima, recogiendo detalles de testimonio, analizando el caso para garantizar su protección y estableciendo medidas de protección, que se evalúan con el comité de salvaguarda. En la activación de este paso se realiza, de manera inmediata, el contacto con el profesional en derecho, quien se vincula al proceso. Si está en el marco de un proyecto asociado a Naciones Unidas, se procede al reporte inmediato de la situación a la AFP y se busca acompañamiento técnico al respecto. Con estricta orientación del profesional en derecho, se procede a la suspensión de actividades de la persona implicada, reasignando otras funciones que no impliquen contacto directo con la víctima, en tanto se surte el proceso de investigación.	Máximo 2 días hábiles

Etapa del Proceso	Responsables Directos	Acciones y Decisiones Clave	Tiempos y Plazos Máximos
4. Verificación de hechos e investigación disciplinaria	Profesional en Derecho para la investigación, acompañado de Punto Focal PEAS (si la situación lo requiere, se solicita apoyo de Dirección, Coordinación del Proyecto o asesor externo).	Recopilación de elementos documentales, entrevistas bajo enfoque centrado en la víctima (evitando la revictimización) y análisis técnico del caso bajo las pautas de conducta institucionales.	Máximo 20 días hábiles (prorrogables por 5 días más, en casos de alta complejidad territorial).
5. Resolución y cierre del caso	Comité de Salvaguarda	Emisión del dictamen final. Si se comprueba la falta, se aplica la rescisión inmediata del contrato laboral o civil, por falta grave. Si constituye delito penal, se realiza la denuncia formal ante la Fiscalía General de la Nación. Durante todo el proceso se acompaña a la víctima sobreviviente en las derivaciones que tenga a lugar el caso.	Máximo 5 días hábiles posteriores a la entrega del informe de verificación.

3. Protocolo de confidencialidad y anonimización de datos

Para honrar el enfoque de derechos y evitar la estigmatización o el daño moral a las partes involucradas, toda la información relacionada con un reporte PEAS será tratada bajo un criterio de confidencialidad absoluta:

- **Anonimización obligatoria:** al registrarse un reporte, el Punto Focal PEAS reemplazará de forma inmediata los nombres, apellidos y datos de identificación de la persona sobreviviente, de quien reporta y del individuo sujeto a reporte, asignando un código alfanumérico único (Ej. ASDOWN2026001).

- **Restricción de acceso digital:** los expedientes físicos y digitales no se almacenarán en las carpetas compartidas ordinarias de la organización. Se custodiarán en un repositorio digital cifrado cuyo acceso está restringido exclusivamente mediante contraseñas y doble factor asignadas únicamente al Punto Focal PEAS.
- **Acuerdos de confidencialidad:** todos los miembros del Comité de Salvaguarda (Punto Focal PEAS, Dirección Ejecutiva y Coordinación de Proyectos), así como cualquier asesor técnico externo que deba conocer del caso firmarán un acuerdo de confidencialidad específico previo a la visualización de los hechos anonimizados. La ruptura de este acuerdo se considerará una falta gravísima de carácter contractual.

4. Medidas de protección contra represalias

Asdown Colombia garantiza la protección integral de cualquier persona (sea colaborador, contratista, voluntario, beneficiario o cuidador) que reporte de buena fe una sospecha o un incidente de EAS, o que coopere activamente en las investigaciones institucionales. Queda estrictamente prohibida cualquier acción que afecte negativamente sus condiciones de vida, trabajo o bienestar.

Las salvaguardas institucionales obligatorias incluyen:

- **En el ámbito laboral y profesional:** no se tolerará la terminación injustificada de contratos, la desmejora de condiciones salariales, el aislamiento laboral, la asignación punitiva de tareas, ni la negación de referencias profesionales como consecuencia de haber emitido un reporte. Cualquier intento de hostigamiento por parte de personal directivo o de pares hacia quien reporta será causal de medidas disciplinarias. La persona que reporta, si se encuentra vinculada a ASDOWN, cuenta con 6 meses de protección en la que no se pueden emitir despidos.
- **En el ámbito de la población beneficiaria:** las familias o participantes con discapacidad que utilicen los canales de reporte mantendrán intacto su derecho de permanencia, atención y acceso a todos los programas pedagógicos, lúdicos o de asesoría que brinda ASDOWN. El uso del mecanismo de reporte nunca será causal para la restricción o exclusión de los servicios institucionales.
- **Canal de alerta por represalias:** si una persona que ha reportado percibe cualquier comportamiento hostil o cambio injustificado en sus dinámicas dentro de ASDOWN, podrá reportarlo por medio de cualquiera de los tres mecanismos dispuestos para PEAS.

5. Asistencia a víctimas sobrevivientes

Asdown Colombia se adhiere de manera estricta y vinculante a los principios globales del Enfoque Centrado en la Víctima, fundamentando todas sus acciones de prevención,

atención y respuesta en cuatro pilares transversales irrenunciables: Seguridad (Safety), Confidencialidad, Respeto y No Discriminación. En virtud de este compromiso, la organización garantiza el respeto al derecho de la víctima a ser tratada con dignidad, a decidir autónomamente su propio curso de acción, a salvaguardar su privacidad, a no ser discriminada bajo ningún criterio y a recibir información clara y completa que fortalezca su toma de decisiones. Asimismo, la actuación institucional de Asdown se orienta proactivamente a prevenir y erradicar cualquier impacto negativo derivado del proceso, eliminando conductas de revictimización o culpabilización, mitigando sentimientos de impotencia, combatiendo la vergüenza y el estigma social, y previniendo decididamente la pérdida de autonomía o cualquier riesgo de daño adicional.

Responsabilidades específicas del Punto Focal PEAS en la gestión de casos:

- **Primera Respuesta y Enfoque de Derechos:** Identificar y brindar de manera inmediata Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) a la persona víctima/sobreviviente de EAS. Es su responsabilidad directa mitigar los entornos de riesgo, garantizando un espacio seguro, confidencial, digno y estrictamente libre de cualquier forma de discriminación o revictimización.
- **Asesoría e Identificación de Necesidades:** Suministrar información clara, oportuna y en formatos accesibles a la víctima/sobreviviente de EAS sobre sus derechos fundamentales. Cobra especial importancia el uso de herramientas como lectura fácil y uso de pictogramas para personas con discapacidad intelectual. Asimismo, deberá realizar de manera conjunta un análisis preliminar de las necesidades prioritarias en materia de asistencia que la persona manifieste voluntad de recibir de forma autónoma.
- **Remisión Asistida de Personas Mayores de Edad (18+ años):** Gestionar y tramitar la remisión formal de las víctimas/sobrevivientes adultas —siempre mediando su consentimiento informado y expreso— hacia los servicios de asistencia interna de la organización, las rutas territoriales institucionales activas de Violencia Basada en Género (VBG).
- **Activación de Rutas de Emergencia para Menores de Edad (Menores de 18 años):** En casos donde la víctima/sobreviviente sea un niño, niña o adolescente, activar de forma inmediata y obligatoria la ruta de reporte ante las autoridades competentes del Estado colombiano:
 - **Protección:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).
 - **Salud:** Centro de atención en salud pública o privada más cercano.
 - **Justicia:** Fiscalía General de la Nación.

Nota de Procedimiento: Este proceso de remisión legal deberá ejecutarse resguardando con rigurosidad la confidencialidad de los datos personales sensibles. Para ello, el Punto Focal PEAS contará con la asesoría y apoyo técnico del Punto Focal de VBG de la organización, o en su defecto, de los puntos focales de VBG del Equipo Local de Coordinación (ELC) o del Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM) en el territorio.

- **Monitoreo y Seguimiento Post-Incidente:** Realizar un seguimiento periódico y reservado para verificar que las personas víctimas/sobrevivientes orientadas hayan recibido de manera efectiva, integral y oportuna la asistencia médica, legal y psicosocial requerida, de acuerdo con los estándares fijados en la política institucional

1. PROCEDIMIENTO PASO A PASO PARA LA ASISTENCIA Y REFERENCIACIÓN

La ruta de asistencia se activa inmediatamente después de que el Punto Focal PEAS recibe el reporte (Etapa 1 del Mecanismo de Reporte). El flujo se compone de las siguientes cuatro (4) etapas de atención inmediata:

Etapa	Responsable Directo	Acciones Obligatorias y Decisiones	Plazo Máximo Perentorio
1. Acogida y Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)	Punto Focal PEAS	Abordaje inicial en un espacio seguro. Escucha empática, estabilización emocional, validación de la comunicación (utilizando apoyos, pictogramas o lectura fácil si la persona con discapacidad lo requiere) y evaluación inmediata de riesgos físicos.	Primeras 24 horas desde el conocimiento del hecho.
2. Valoración de Necesidades y Consentimiento	Punto Focal PEAS	Identificación de requerimientos urgentes (médicos, psicosociales, de seguridad o jurídicos). Obtención del Consentimiento Informado de la persona mayor de edad o activación de salvaguardas bajo el principio de Interés Superior si es menor de edad.	Dentro de las primeras 24 horas .
3. Derivación Externa (Referenciación Cooficial)	Punto Focal PEAS	Contacto directo y acompañamiento físico o virtual a las entidades de la red nacional (Salud, Protección y Justicia) según el mapeo de servicios, eliminando barreras de acceso.	Máximo 48 horas hábiles (Inmediato en emergencias médicas / delictivas).

4. Seguimiento y Plan de Contingencia	Punto Focal PEAS y Comité de Salvaguarda	Monitoreo de la efectiva prestación de los servicios externos. Ajustes razonables dentro de las actividades lúdicas o pedagógicas ordinarias de ASDOWN para asegurar la no revictimización y la continuidad del servicio a la familia.	Monitoreo cada 15 días calendario durante los primeros 6 meses.
--	--	--	--

2. ACCIONES ESPECÍFICAS DE ASISTENCIA DIFERENCIAL

A. Aplicación obligatoria de primeros auxilios psicológicos (PAP)

Todo el personal con rol de Punto Focal o Coordinación técnica debe aplicar los principios de Observar, Escuchar y Conectar. En el contexto de la discapacidad intelectual y el síndrome de Down, los PAP exigen:

- Evitar tecnicismos jurídicos o médicos abrumadores; utilizar frases cortas y apoyos visuales de ser necesario.
- Respetar los silencios y los tiempos de procesamiento de la información de la persona, sin presionar el relato.
- Asegurar que la persona se encuentre físicamente segura y acompañada por alguien de su absoluta confianza (siempre que esta tercera persona no esté sujeta al reporte).

B. Acciones para personas mayores de edad con discapacidad

- Respeto a la Capacidad Legal (Ley 1996 de 2019): Se reconoce el derecho de la persona mayor de edad a tomar sus propias decisiones sobre su proceso. El Punto Focal brindará herramientas de apoyo y ajustes razonables para que la persona comprenda la situación y otorgue su consentimiento informado para las remisiones, en lugar de sustituir su voluntad.
- Asistencia Psicosocial Permanente: Coordinación de redes de apoyo familiares y comunitarias para prevenir el aislamiento social de la persona sobreviviente.

C. Directrices para niños, niñas y adolescentes - interés superior y prevalencia de derechos

Siguiendo la *Convención sobre los Derechos del Niño* y el *Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006)* en Colombia, las actuaciones relativas a menores de 18 años se rigen por:

- Prevalencia Absoluta de Derechos: Ante cualquier conflicto normativo o administrativo, primará la protección de la integridad del NNA sobre cualquier consideración contractual o institucional de ASDOWN.

- No Revictimización: El NNA no será entrevistado en múltiples ocasiones sobre el mismo hecho. El Punto Focal documentará únicamente los datos indispensables para la remisión de emergencia.
- Denuncia Obligatoria: Al tratarse de un menor de edad, si se configura una sospecha fundada de delito sexual, ASDOWN activará la ruta judicial del Estado de manera oficiosa e inmediata, notificando paralelamente al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) para el Proceso de Restablecimiento de Derechos.

3. RUTA DE ATENCIÓN NACIONAL (MARCO LEGAL COLOMBIANO) Y MAPEO DE SERVICIOS

Para garantizar una derivación oportuna y sin barreras, Asdown Colombia articula sus acciones de protección con la Red Nacional del Estado. Dependiendo del tipo de necesidad detectada en la valoración, el Punto Focal PEAS gestionará el contacto directo con los siguientes nodos de atención:

- **SALUD (Atención Médica y Salud Mental Urgente):**
 - *Entidades:* Red de Hospitales Públicos, Clínicas de la EPS del afiliado y Clínicas de Urgencias Locales.
 - *Mandato Legal:* Activación del *Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual (Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud)*. Implica atención prioritaria en medicina general, profilaxis post-exposición (dentro de las primeras 72 horas para prevenir ITS/VIH), anticoncepción de emergencia y atención psicológica clínica de urgencias.
- **PROTECCIÓN (Restablecimiento de Derechos y Medidas de Seguridad):**
 - *Entidades para Menores de Edad:* Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) - Defensorías de Familia, o Comisarías de Familia del lugar de residencia del menor.
 - *Entidades para Mayores de Edad en Vulnerabilidad:* Comisarías de Familia (*Ley 2126 de 2021*) para la emisión inmediata de medidas de protección y órdenes de alejamiento frente al presunto agresor.
- **JUSTICIA (Investigación Penal y Sanción):**
 - *Entidades:* Fiscalía General de la Nación (Unidades del Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual - CAIVAS), Salas de Denuncia Inmediata, o Policía Judicial (SIJIN).
 - *Mandato Legal:* Recepción y trámite de la denuncia de acuerdo con el Código Penal Colombiano, priorizando el enfoque diferencial por discapacidad para la recolección de testimonios.

4. DIRECTORIO INSTITUCIONAL DE REFERENCIACIÓN EN COLOMBIA

A efectos operacionales, el Punto Focal PEAS mantendrá actualizado de forma mensual el siguiente directorio de emergencia nacional y local para la derivación de casos:

Sector / Nodo	Entidad / Canal	Línea Telefónica de Atención	Cobertura / Sede Principal
Protección NNA	Línea Nacional ICBF (Garantía de Derechos)	Línea 018000 91 80 80 Línea 141	Nacional (24 horas)
Justicia / Denuncias	Fiscalía General de la Nación	Línea 122 o (601) 5702000	Sede CAIVAS Nacional
Salud Mental / PAP	Línea 106 (Dirección de Salud Distrital)	Línea 106 / WhatsApp: 3007548933	Bogotá D.C. (24 horas)
Orientación a Mujeres	Línea Púrpura Distrital (Mujeres Víctimas) Línea SALVIA	018000 112137 o WhatsApp: 3007551846 Línea 155	Distrital (24 horas) Nacional
Emergencias Generales	Número Único de Seguridad y Emergencias	Línea 123	Nacional (24 horas)

Investigaciones

1. Principio de Separación de Funciones y Objetividad

Para salvaguardar la transparencia y evitar conflictos de interés o sesgos conceptuales, Asdown establece una separación estricta de roles:

- El Punto Focal PEAS se encarga exclusivamente de la recepción del reporte, la anonimización inicial, la mitigación del riesgo y la asistencia/referenciación de la víctima. Bajo ninguna circunstancia formarán parte del equipo investigador.
- Profesional de Investigación Disciplinaria asumirá de forma exclusiva la indagación de los hechos, el recaudo de pruebas y la recomendación de sanciones, garantizando la neutralidad.

2. Etapas y Plazos del Proceso Disciplinario

Este procedimiento se articula en estricta concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo (CST) de Colombia y la Política PEAS de ASDOWN

- **Fase 1: Apertura e Instrucción (Plazo: 48 horas tras recibir el reporte anonimizado):** El Profesional de investigación recibe el expediente codificado por parte del Punto Focal. Se dictamina la apertura formal de la investigación y, como medida preventiva, se evalúa la posibilidad de la suspensión provisional del presunto agresor con goce de sueldo (para proteger a la comunidad y evitar la manipulación de pruebas).
- **Fase 2: Notificación y Citación a Descargos (Plazo: 5 días hábiles):** Se cita formalmente al trabajador investigado mediante pliego de cargos escrito,

garantizando el derecho a la defensa y la presunción de inocencia. Se le informan los hechos de manera clara (resguardando siempre la identidad de la víctima/denunciante).

- **Fase 3: Periodo Probatorio (Plazo: 10 días hábiles):** Etapa de recaudo y práctica de pruebas documentales, testimoniales (de testigos, nunca exponiendo a la víctima a careos) y técnicas. Todas las actuaciones se registran bajo estricto cifrado de archivos. Se realiza un análisis detallado de la Política PEAS de ASDOWN y se establece si infringió en la violación a las normas de conductas ahí estipuladas.
- **Fase 4: Emisión de Dictamen y Fallo (Plazo: 5 días hábiles):** El profesional analiza las pruebas bajo la sana crítica y emite una recomendación formal al Comité de Salvaguarda ASDOWN. Considerando estas recomendaciones y fallo definitivo se realiza la notificación correspondiente en el marco de la legislación colombiana y la Política PEAS de la organización.

3. Tipos de Sanciones Aplicables

De acuerdo con las directrices de la ONU y la legislación laboral colombiana, cualquier conducta comprobada de EAS se categoriza como Falta Gravísima y constituye Justa Causa para la Terminación Inmediata del Contrato de trabajo o prestación de servicios, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

4. Medidas de Confidencialidad durante la Investigación

- **Custodia Cifrada:** Todo el expediente físico reposará en una caja de seguridad bajo llave controlada por el Punto Focal PEAS al igual que los archivos digitales que serán contenidos en carpeta con código de seguridad los cuales estarán bajo cifrado con contraseña.
- **Prohibición de Careos:** Quedan estrictamente prohibidos los careos o confrontaciones directas entre la víctima/sobreviviente y el presunto agresor para evitar la revictimización.
- **Uso Exclusivo de Códigos:** Durante las actas de comités, la víctima y los denunciantes anónimos serán referenciados únicamente por su código alfanumérico asignado.

5. Formato Anexo: Acuerdo de Confidencialidad para Investigadores y Testigos

Se anexa el formato de “Acta de compromiso y acuerdo de confidencialidad - caso peas”

IV. NOTA DE VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

Compromiso de revisión periódica

La presente política de Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) se rige bajo un ciclo de mejora continua, asegurando que nuestras "manos" mantengan siempre la fuerza y precisión necesarias para proteger.

Historial de Versiones

- ♦ **Versión 1.0 (Febrero, 2024):** “Política de salvaguarda para niñez, adolescencia y juventud en Asdown Colombia”. Creación y cimentación de los protocolos iniciales de salvaguarda.
- ♦ **Versión 2.0 (Mayo, 2026):** Actualización integral de estándares internacionales (UNICEF, 2024), fortalecimiento del enfoque de discapacidad y ajustes en el lenguaje de protección

Periodicidad de Revisión y actualización

Se establece un periodo de revisión anual. Este proceso permite evaluar la efectividad de las rutas de reporte, actualizar los datos de contacto de las autoridades y ajustar los protocolos según las lecciones aprendidas durante el año de operación.

Ajustes Extraordinarios

Sin perjuicio de la revisión anual, la política podrá recibir ajustes técnicos en cualquier momento, derivados de cambios significativos en la legislación nacional (Colombia) o lineamientos internacionales de PEAS.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comité Permanente entre Organismos (IASC). (2021). Estándares mínimos operativos para la protección contra la explotación y los abusos sexuales (PEAS). Recuperado de <https://interagencystandingcommittee.org/>

Naciones Unidas. (2003). Boletín del Secretario General: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13). Nueva York: ONU. Recuperado de: <https://colombia.un.org/es/240706-bolet%C3%ADn-del-secretario-general-medidas-especiales-de-protecci%C3%B3n-contra-la-explotaci%C3%B3n-y-el>



UNICEF. (2024). Guía práctica y herramientas para UNICEF y sus socios. Segunda edición.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Ginebra: ONU.

La presente política ha sido revisada y aprobada por la instancia superior de la organización, entrando en plena vigencia a partir de su publicación.

En constancia de lo anterior, se firma en Bogotá D.C. a los 2 días del mes de Junio del 2026

Mónica Alexandra Cortés

Directora

Representante Legal Asdown Colombia