



# GUÍA DE FACILITACIÓN

para una presentación dirigida de la película “Servir con orgullo”  
sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales  
por parte de funcionarios de las Naciones Unidas y del personal  
asociado

## Contents

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. NOTAS PARA EL FACILITADOR .....	5
2.1 Preparación y consideraciones principales.....	5
2.2 Herramientas y recursos.....	5
2.3 Hojas informativas para los participantes .....	6
2.4 Estructura de la sesión .....	6
2.5 Tiempo.....	6
2.6 Plan de la sesión .....	6
3. SESIÓN DE FORMACIÓN .....	7
3.1 Introducción .....	7
3.2 Debate Inicial.....	7
3.3 Introducción al BSG .....	8
3.4 A quiénes se aplica el BSG .....	8
3.5 Recapitulación de las definiciones.....	9
3.6 Consecuencias de la EAS .....	12
3.7 Las seis normas concretas del BSG.....	13
3.8 Casamiento.....	16
3.9 Procedimientos de denuncia: puntos focales / equipos de conducta y disciplina .....	17
3.10 Seguimiento de los informes.....	18

## APÉNDICES

Hoja informativa: Boletín del Secretario General (ST/SGB/2003/13)

Hoja informativa: Preguntas más frecuentes

Hoja informativa: Datos relativos a la PEAS

Presentación PowerPoint

## SIGLAS

BSG	Boletín del Secretario General (sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales)
CDT	Equipo de Conducta y Disciplina
CDU	Dependencia de Conducta y Disciplina
DPKO	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
EAS	Explotación y abuso sexuales
FAQ	Preguntas más frecuentes
OHRM	Oficina de Gestión de Recursos Humanos
OIG	Organización intergubernamental
ONG	Organización no gubernamental
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PEAS	Protección contra la explotación y el abuso sexuales
PPT	PowerPoint

*Esta guía fue originalmente creada en 2008 por el Grupo de trabajo de la ONU y de las ONG de los Comités Ejecutivos de Asuntos Humanitarios y de Paz y Seguridad (CEAH/CEPS) para la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Esta versión ha sido corregida por el PNUD en 2010 para ajustarla a las necesidades y fines específicos de la organización.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Esta es una guía para facilitar la presentación y la discusión de la película de formación “Servir con orgullo: tolerancia cero para la explotación y el abuso sexuales”. La película trata el problema de la explotación y el abuso sexuales por parte de funcionarios de la ONU y del personal asociado<sup>1</sup> y del personal de las ONG<sup>2</sup>, y es una herramienta útil para comprender mejor la EAS como forma de mala conducta que causa daño a aquellas personas que el PNUD y sus socios tienen el mandato de servir, además de poner en peligro su reputación.

La película fue creada en 2006 con la idea de que sea vista por todos los funcionarios de la ONU y el personal asociado. Por lo tanto, se recomienda que su proyección y posterior discusión estén dirigidas por un director superior, por la persona encargada de la formación o por un punto focal de recursos humanos o de explotación y abusos sexuales. Dado que la lucha contra la EAS es un asunto de dirección, es crucial que los directores superiores participen en la sesión.

Sírvase notar que la película y la guía de facilitación original pueden ser descargadas de la sección de herramientas de la página de PEAS ([www.un.org/pseataskforce](http://www.un.org/pseataskforce)).

### **1.1 Objetivos de la película y del debate**

1. Concientizar a los funcionarios del PNUD y al personal asociado sobre la incidencia de la explotación y el abuso sexuales, de la seriedad del problema y de lo que debe hacerse para prevenirlo y darle respuesta.
2. Explicar los principios del Boletín del Secretario General sobre las *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales* (ST/SGB/2003/13) (BSG) que se centra en la prohibición de intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por favores sexuales u otras formas de conductas humillantes, degradantes o de explotación; y
3. Destacar las consecuencias de la explotación y el abuso sexuales, y la importancia de que los funcionarios del PNUD y el personal asociado cumplan con las estipulaciones del BSG.

La tarea del facilitador es atraer la atención del público, concientizarlo, iniciar discusiones y destacar los principales aspectos del BSG.

---

<sup>1</sup> Incluye a los funcionarios de la ONU y al personal asociado, tal como los Voluntarios de las Naciones Unidas, el personal o empleados de entidades de fuera de las Naciones Unidas, o las personas que tengan un acuerdo de cooperación con las Naciones Unidas (incluyendo los pasantes, los consultores internacionales y locales, así como los contratistas individuales o corporativos, los expertos en misión incluyendo a los oficiales de policía de las Naciones Unidas, los miembros de unidades de policía nacionales, los oficiales correccionales y los observadores militares, así como los miembros militares de los contingentes nacionales que sirven en las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas).

<sup>2</sup> Incluye al personal tal y como lo definen las organizaciones internacionales y sus entidades asociadas, y al personal de las organizaciones no gubernamentales.

## 2. NOTAS PARA EL FACILITADOR

### 2.1 Preparación y consideraciones principales

- Los facilitadores deben prepararse para el curso **viendo la película con anterioridad**. Verla con un colega o amigo puede proporcionar la oportunidad de discutir los temas o preguntas que surjan, lo que le ayudará a aclarar sus opiniones antes de presentar el material a los demás.
- El debate sobre la explotación y el abuso sexuales con el personal de la ONU y el personal asociado puede ser difícil para algunos por diversas razones. Hay temas y sensibilidades culturales, originados por las experiencias de cada uno, los cuales deben ser tratados con cuidado y respeto. Las personas tienen sus opiniones personales con las cuales los demás pueden o no estar de acuerdo. Es importante **respetar las opiniones de los demás**, ser sensibles y no juzgar o criticar hostilmente. La función del facilitador es instar a los participantes a considerar sus propias actitudes y opiniones sobre la PEAS y sobre los principios descritos en la película y el BSG.
- El facilitador debe estudiar los aspectos y las sensibilidades culturales que pueden inhibir el debate de la PEAS en el contexto en que se está celebrando la sesión. En algunas instancias, por ejemplo, puede ser difícil tener un público compuesto por ambos sexos para discutir la explotación y el abuso sexuales. Pregunte a los que tienen experiencia de trabajo sobre estos temas en el contexto en que se está llevando a cabo la sesión, con el fin de maximizar sus beneficios.
- Puede que le sea útil **trabajar con un cofacilitador**, que puede ser un asesor de género, un instructor con experiencia o alguien que complemente su formación de manera que se adapte a la formación de los participantes.

### 2.2 Herramientas y recursos

- Se ha creado una presentación PowerPoint (PPT) en base a esta guía para brindarle más apoyo en el desarrollo de la sesión. El CD-Rom que se adjunta contiene una versión de la PPT, de la Guía de Facilitación y de las hojas informativas.
- Para llevar a cabo un debate después de ver la película, se recomienda que haya **comprendido de forma cabal el Boletín del Secretario General** sobre las *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales* (ST/SGB/2003/13) (BSG), el cual forma parte integral de esta guía.
- A veces, en las sesiones de preguntas y respuestas surgen preguntas complicadas sobre el tema de la explotación y el abuso sexuales. La sección de **preguntas más frecuentes (FAQ) que acompaña esta guía tiene que ser leída antes de la presentación**, y ser utilizada luego, en el momento oportuno, ya que le ayudará a responder a ese tipo de preguntas. De hecho, las FAQ dan considerable información adicional y pueden ser la base de conversaciones de fondo sobre temas difíciles. Si tiene dudas sobre cómo

responder a una pregunta que no figura en la guía o en las FAQ, es mejor admitir que no conoce la respuesta a una pregunta y ofrecer ponerse en contacto más tarde con la persona para darle la información pertinente. Se puede obtener una guía adicional del punto focal del PNUD en la Sede a través de [psea@undp.org](mailto:psea@undp.org).

- Puede encontrar también más información para ayudarlo a preparar la sesión y a responder a asuntos difíciles en [www.un.org/pseataskforce](http://www.un.org/pseataskforce) o a través de los puntos focales del PNUD en la Sede (como se indicó anteriormente).

### **2.3 Hojas informativas para los participantes**

- La guía incluye una breve presentación de los puntos esenciales del BSG y la información sobre los procedimientos de denuncia del PNUD, así como la sección de preguntas más frecuentes y una copia del BSG. Se deben distribuir copias de todo ese material a los participantes (ver más abajo).

### **2.4 Estructura de la sesión**

- Se recomienda hacer una pequeña introducción (realizada preferentemente por un directivo) para explicar el objetivo de la sesión. Luego se ve la película y se facilita la sesión. Quizá desee concluir la sesión recordando los principales mensajes del BSG. Más adelante se da un modelo de plan de sesión.

### **2.5 Tiempo**

- Hay que dedicar un máximo de una hora a la sesión, incluyendo el tiempo para ver la película y para las preguntas.

### **2.6 Plan de la sesión**

Este es un modelo de plan de sesión para la presentación asistida de la película.

HORA	CONTENIDO	QUIÉN	MATERIAL
9:00	Bienvenida y presentaciones	Directivo superior	
9:05	Presentación del curso (objetivos)	Facilitador	Composición del curso
9:10	DVD sobre EAS	Facilitador	DVD, Computadora o TV con DVD, pantalla, parlantes.
9:30	Discusión sobre el DVD – primeras impresiones	Facilitador	
9:45	Discusión sobre el BSG	Facilitador	BSG – FAQ
9:55	Resumen del debate, recordatorio de los puntos esenciales del BSG	Facilitador	Resumen de los puntos esenciales
10:00	Conclusión	Directivo superior/Facilitador	

### 3. SESIÓN DE FORMACIÓN sobre la explotación y el abuso sexuales

#### 3.1 Introducción

⇒ Dar la bienvenida a los participantes; recordarles de apagar sus teléfonos celulares.

De ser posible, solicitar a un representante de la Dirección que abra la sesión para resaltar la importancia del tema. (PPT pág. 1)

Repasar los objetivos de la sesión (PPT pág. 2):

- Concientizar a los funcionarios de la ONU y al personal asociado sobre la incidencia de la explotación y el abuso sexuales, de la seriedad del problema y de lo que debe hacerse para prevenirlo y darle respuesta.
- Explicar los principios del Boletín del Secretario General sobre las *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales* (ST/SGB/2003/13) (BSG); y,
- Destacar las consecuencias de la explotación y el abuso sexuales, y la importancia de que el personal de la ONU y el personal asociado cumplan con las estipulaciones del BSG.

⇒ Ver la película de 20 minutos “Servir con orgullo: tolerancia cero para la explotación y el abuso sexuales.” Informar a los participantes que la película, que fue creada por la ONU, concierne tanto a la ONU como a las ONG y será seguida de un debate y de algunas explicaciones para ampliar el tema y cubrir las inquietudes o preguntas que puedan surgir. Puede también ser útil informar a los participantes que la película fue hecha en 2006, así que algunas de las personas que se verán en la película ya no ocupan el mismo puesto, por ejemplo el ex Secretario General de la ONU. Sin embargo, el mensaje principal de la película sigue siendo válido. Además, el filme se centra sobre los países de África subsahariana y sobre las misiones de mantenimiento de la paz. Sírvase dejar saber a los participantes que la EAS puede darse en todo el mundo, y aliente a los participantes a discutir en qué contextos puede darse la EAS en su área de trabajo.

#### 3.2 Debate Inicial

⇒ Si las personas no se animan a comenzar el debate sobre la película, quizá desee elegir una o dos de las preguntas que se dan a continuación para iniciar el intercambio entre los participantes. Puede ser útil para estimular la participación, hablar de sus impresiones, por ejemplo diciendo “cuando vi la película por primera vez, lo que más me impresionó fue...”, y luego preguntar la opinión de los demás.

- ¿Qué piensan de la película? ¿Les sorprende? ¿Los confunde? ¿No se entiende? ¿Qué imágenes les impactaron? ¿Qué conclusiones sacaron? ¿Aprendieron algo nuevo?
- ¿Genera esta película preguntas, inquietudes o dudas?
- ¿Qué impacto piensan que tienen la explotación y el abuso sexuales sobre las víctimas, sobre las comunidades, sobre nuestro trabajo, sobre nuestra relación con el gobierno?
- En calidad de personas trabajando con el PNUD, todos tenemos la obligación de crear y de mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexuales. ¿Cómo creen que pueden contribuir, a título personal, para crear ese entorno?
- En toda su carrera profesional (no sólo en este trabajo) ¿cuántos de ustedes han tenido la impresión de que un colega puede estar explotando o abusando sexualmente de alguien? [*Levantar la mano.*] ¿Les ha ocurrido alguna vez que alguien haya denunciado esa impresión u observación a la dirección?
- Esta película se filmó en África y Asia y se centra principalmente en las misiones de mantenimiento de la paz. Sin embargo, la EAS ocurre en varios contextos y partes del mundo. ¿Se les ocurre otros casos de EAS diferentes de los que se han mencionado en la película?

### **3.3 Introducción al BSG**

⇒ Distribuir copias del BSG a todos los participantes.

Puede que quiera usar el siguiente texto para introducir el BSG.

- Es importante comprender las reglas del BSG y poder establecer el nexo entre los estándares de este Boletín y nuestro entorno laboral.
- El propósito fundamental del BSG no es el de poner restricciones o prevenir las relaciones sexuales, sino el de prevenir las relaciones sexuales que resultan de la explotación o del abuso. Es nuestro mandato proteger y asistir a los más vulnerables y respetar la dignidad humana. El BSG establece algunos estándares específicos sobre cómo evitar causar daño a los que tenemos el compromiso de proteger.
- Utilice a menudo el término “beneficiario de asistencia” cuando hable de aquéllos a los que el BSG trata de proteger. Es importante comprender que los beneficiarios no son recipientes pasivos de la ayuda, sino que son nuestros socios y tienen que ser tratados con dignidad y respeto en todo momento.

### **3.4 A quiénes se aplica el BSG**

⇒ Pregunte a los participantes a quiénes se aplica el BSG.

Use el texto a continuación para hacer aclaraciones. Asegúrese de enfatizar que la preocupación por la PEAS no existe únicamente en entornos afectados por un conflicto armado.



La película se centra principalmente en funcionarios de la ONU en situaciones humanitarias en África subsahariana, pero el BSG se aplica en un ámbito mucho más amplio, a saber:

- A todos los funcionarios de la ONU contratados en el ámbito internacional o local, incluyendo al personal de órganos, fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado;
  - a todas las categorías de personal de mantenimiento de la paz de la ONU (ver la Resolución de la Asamblea General 59/300 del 22 de junio de 2005), incluyendo a militares de los contingentes nacionales, a los expertos en misión, a los oficiales de policía, a los oficiales correccionales, a los observadores militares y a los miembros de las unidades nacionales de policía;
  - al personal o empleados de entidades de fuera de las Naciones Unidas o a personas que tengan un acuerdo de cooperación con la ONU, incluyendo a los pasantes, jóvenes profesionales, consultores internacionales y locales y contratistas corporativos e individuales, incluyendo a jornaleros; y
  - a los Voluntarios de las Naciones Unidas.
- Es necesario notar que el BSG se aplica al personal de la ONU y al personal asociado en todo momento. Es una condición para acceder a un puesto y se aplica durante todo el período durante el cual alguien tiene un contrato con la ONU. Esto quiere decir que los estándares se aplican durante el período fuera de las “horas de oficina”, así como durante las licencias o vacaciones. Estos se aplican en todo el mundo y no sólo en el lugar específico de trabajo.

### 3.5 Recapitulación de las definiciones

- Haga notar que el BSG indica que la explotación y el abuso sexuales han sido siempre un comportamiento inaceptable y una conducta prohibida según el Reglamento y el Estatuto del Personal. (s3.1).
- El BSG da definiciones claras de “explotación sexual” y “abuso sexual” y prohíbe todos estos tipos de actos.
- Pida a los participantes que se refieran a la p. 1 del BSG y pídale que encuentren las definiciones de explotación y abuso sexuales:

### Explotación sexual

- La explotación sexual es (PPT pág. 3):
  - Todo **abuso real** 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 persona.

Posibles preguntas:

- ¿Qué tipo de relaciones entre el personal de la ONU y otro personal asociado y los beneficiarios puede ser considerada como explotación, según esta definición?

Mencione un par de ejemplos, como las relaciones con contratistas potenciales, con los beneficiarios que viven en campos de refugiados o de desplazados, víctimas de crisis humanitarias y trabajadores sexuales.

- Nótese que en calidad de personal que trabaja con poblaciones vulnerables, casi siempre estamos en una posición de poder o de confianza, en relación a los que ayudamos. Es esa posición la que crea la posibilidad para que se dé el abuso, por lo que se requiere juicio y vigilancia.
- Nótese también que aunque alguien no esté directamente involucrado en el acto sexual (o en la tentativa de acto sexual) pero que se beneficie de él en una de las tres maneras mencionadas anteriormente, la conducta de éste también constituye explotación sexual.
- Puede ser útil también notar que la ONU hace una diferencia entre acoso sexual y EAS. Si bien algunos actos que constituyen explotación y abuso sexuales puede también constituir acoso sexual, dentro del contexto de la ONU el término “acoso” se usa cuando el supuesto incidente ocurre **entre funcionarios de la ONU**. En el documento ST/SGB/2008/5 (*Prohibición de la discriminación, el acoso, incluyendo el acoso sexual, y el abuso de la autoridad*) se define el “acoso sexual” como todo avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales, conducta verbal o gestos físicos de naturaleza sexual, o cualquier otra conducta de naturaleza sexual que pueda razonablemente suponerse o considerarse causa de ofensa o humillación por otra persona, cuando esa conducta interfiere con el trabajo, es una condición para tener trabajo o crea un entorno laboral de intimidación, hostil u ofensivo. Contrariamente a la conexión que tiene el acoso sexual con el entorno laboral, la explotación y el abuso sexuales no están, por definición, restringidos a ningún contexto en particular. Generalmente, la EAS se da **entre un miembro del personal de la ONU o de una ONG, y una persona de afuera (alguien que no trabaja para la ONU o para una ONG)**. Para determinar si algo constituye explotación sexual o abuso sexual, hay que analizar si se aplica la definición, independientemente de si se da entre colegas o entre un miembro del personal y un miembro de la comunidad local. Las quejas e informaciones sobre el acoso sexual tienen que cumplir con las políticas de la organización (como lo estipulado en el documento ST/SGB/2008/5, que da a la supuesta víctima de acoso sexual la opción de elegir entre un procedimiento formal o uno informal para solucionar el problema). El BSG sobre la PEAS no permite

al personal de la ONU y al personal asociado optar por no dar cuentas de un incidente de explotación y abuso sexual.

## **Abuso sexual**

- **Posible pregunta:**
  - ¿Es necesario ejercer fuerza para que haya abuso sexual?
  
- Según el BSG (PPT pág. 4):

El “**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.

Esto quiere decir que no es necesario ejercer fuerza física para que se dé un caso de abuso sexual; también puede darse cuando hay condiciones desiguales o coercitivas.

### **Posibles preguntas:**

- ¿Pueden dar ejemplos de condiciones desiguales?

Mencionar un par de ejemplos como niño-adulto.

- ¿Pueden dar ejemplos de condiciones coercitivas?

Mencionar un par de ejemplos, como un trabajador humanitario que se rehúsa a entregar la ración a menos que el beneficiario consienta en tener sexo, o uno que da raciones extraordinarias si un beneficiario consiente en tener sexo.

- ¿Qué pasa si la persona consiente? Incluso en el caso de una mujer vulnerable, si es adulta y consiente a tener relaciones sexuales con alguien de la comunidad de la ONU, ONG u OIG, ¿está bien?

Mencionar que las personas que son vulnerables o que tienen menos poder pueden a veces ignorar o no sentir que pueden rehusarse a tener relaciones sexuales. Los vulnerables pueden llegar a considerar el sexo como un artículo para obtener productos para sobrevivir como comida o seguridad (llamado

“sexo de supervivencia”), pero el personal de la ONU / ONG / OIG no debe aprovecharse de su desesperación.

Incluso los que trabajan con el sexo “voluntariamente” generalmente lo hacen porque tienen oportunidades limitadas de mantenerse a sí mismos o a sus familias por otros medios. Aquí tampoco debe el personal de la ONU / ONG / OIG aprovecharse de esto.

- En ambas definiciones, la explotación sexual y el abuso sexual pueden darse aunque se trate sólo de una tentativa o de una amenaza, sin que llegue a concretarse. Por ejemplo, el simple hecho de pedir sexo de un niño es un acto prohibido.
- Nótese también que según ambas definiciones, la explotación puede ocurrir entre hombres y mujeres, y entre personas del mismo sexo. El BSG incluye la explotación y el abuso sexuales de carácter homosexual.
- Haga notar que el “consentimiento”, o lo que a menudo se llama “consentimiento informado”, no se menciona en las definiciones y es irrelevante. (El o los facilitadores pueden aclarar aquí que el consentimiento informado implica que (1) la persona que da el consentimiento comprende las implicaciones del hecho al que está consintiendo; y que (2) la persona que da el consentimiento comprende y puede ejercer su derecho a decir “no”.) Los niños (personas menores de 18 años según los estándares establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño), no pueden dar consentimiento porque no tienen la madurez necesaria para comprender las implicaciones del hecho al que se está consintiendo. En el caso de los adultos, aunque un adulto dé su consentimiento informado a tener relaciones sexuales, puede igualmente ser explotación o abuso sexual si se dan las demás condiciones (tales como las condiciones desiguales o coercitivas).

Possible pregunta:

- ¿Tienen alguna pregunta sobre los tipos de relación que son de explotación o abusivas?
- El facilitador puede querer mencionar, cuando los participantes estudien las definiciones, que el lenguaje de algunas definiciones, como “situación de vulnerabilidad” y “relación de fuerza desigual” ha sido criticado por ser demasiado vago y, por lo tanto, difícil de aplicar o de exigir. Los facilitadores pueden dedicar más tiempo para debatir cómo se pueden interpretar esos aspectos de las definiciones.

### **3.6 Consecuencias de la EAS**

- La explotación y el abuso sexuales tienen consecuencias reales y serias que incluyen las físicas, mentales y emocionales. Como lo demuestra el video, pueden ser traumáticas y durar mucho tiempo. Si bien nos ocupa principalmente la víctima directa, las consecuencias negativas de la explotación y el abuso sexuales van mucho más allá de la víctima.

### Posibles preguntas:

- ¿Cuáles son algunas de las consecuencias para (a) la víctima, (b) la comunidad, (c) el culpable, (d) la organización?

Mencionar sólo un par para cada punto, como por ejemplo (a) enfermedades de transmisión sexual, estigmatización, embarazo, (b) rompimiento de las estructuras familiares, perjuicios económicos, (c) pérdida del empleo o de los ingresos, pérdida de la reputación, encarcelamiento, (d) pérdida de la confianza de la comunidad en la ONU y sus socios, riesgos a la seguridad, y otros riesgos.

- Nótese que la ONU ha establecido una estrategia de asistencia a las víctimas para velar por las necesidades de algunas categorías de víctimas de EAS, la cual será analizada rápidamente antes de terminar la sesión.

### **3.7 Las seis normas concretas del BSG**

*Nótese que el BSG puede organizarse en seis normas concretas. Repasar cada una de ellas (PPT págs. 5 a 9) y ampliar con los puntos que se dan a continuación.*

**(a) La explotación y el abuso sexuales constituyen faltas graves de conducta y son, por lo tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo la destitución sumaria.**

**(b) Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños (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 defensa una estimación errónea de la edad de un niño.**

**(c) El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, está prohibido. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a beneficiarios de asistencia.**

- La falta de opciones económicas de las mujeres en circunstancias de vulnerabilidad puede resultar en que el trabajo sexual o el sexo de supervivencia sea una de las pocas maneras que tienen de obtener dinero o de satisfacer las necesidades básicas. El personal de la ONU no debe aprovecharse de la vulnerabilidad de las mujeres. Sin embargo, está documentado que, en muchos países donde actúa la ONU, el nivel del trabajo sexual o del sexo de supervivencia aumenta dramáticamente, y a menudo genera o mantiene una demanda de tráfico de personas. Nosotros creamos la demanda y nos volvemos parte del problema.
- Según el BSG, contratar los servicios de una prostituta está prohibido. No importa si la prostitución es legal en el país donde se mantiene la relación sexual, o si es legal en el país de origen del funcionario: está absolutamente prohibido para los funcionarios de la ONU, el personal asociado y los socios utilizar los servicios de prostitutas. También

está prohibido ofrecer a alguien un trabajo a cambio de sexo, u ofrecer más ayuda a cambio de sexo, o intercambiar dinero, bienes o servicios a cambio de sexo, incluyendo favores sexuales u otras formas de conducta sexual humillante, degradante o de explotación. Pedir a los beneficiarios relaciones sexuales a cambio de la ayuda que se les debe es un claro incumplimiento de esta regla.

- Es importante que el personal de la ONU, el personal asociado y los socios se mantengan vigilantes sobre los riesgos de la EAS en las comunidades donde el trabajo sexual o el sexo de supervivencia es aparente o está aumentando.

Los facilitadores pueden querer hacer referencia a la sección de las FAQ sobre prostitución para tratar cualquier asunto adicional relativo a este tema.

**(d) Las relaciones sexuales entre funcionarios de las Naciones Unidas y los beneficiarios de asistencia, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder intrínsecamente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor de las Naciones Unidas, por lo que están firmemente desaconsejadas.**

- El propósito de esta regla es hacer notar que las relaciones sexuales entre el personal y los beneficiarios de asistencia (independientemente de que el grupo sea pequeño o grande) están generalmente basadas en dinámicas de poder intrínsecamente desiguales. En aquellos casos en donde hay una dinámica de poder desigual, hay un fuerte potencial de abuso. El BSG requiere que el personal de la ONU, las ONG y las OIG – ya sea internacional o de la población local – dé muestras de juicio y piense sobre sus actos y las consecuencias que éstos tienen. Dado que existe una dinámica desigual de poder en las relaciones sexuales entre el personal de la ONU / ONG / OIG y los beneficiarios que reciben la ayuda, dichas relaciones están firmemente desaconsejadas.
- Quienes resultan ser los beneficiarios de asistencia varía según los organismos y los departamentos. Para las misiones de mantenimiento de la paz, que tienen el mandato de dar paz y seguridad, toda la población del país constituye “un beneficiario de asistencia”. Para otras agencias y organizaciones, la definición es más restringida y puede incluir a algunas personas en los campos de refugiados o de desplazados, o a personas de una lista concreta de distribución. Independientemente de eso, es importante recordar que el propósito del BSG es proteger a las personas de la explotación y el abuso sexuales, y que los componentes esenciales de la explotación y el abuso sexuales conciernen el abuso de la vulnerabilidad, la confianza o el poder desigual, ya sea por la fuerza, las condiciones desiguales o la coacción. Todo acto que presente esas condiciones queda prohibido, ya sea cometido contra un beneficiario directo de asistencia o de alguien más que viva en el entorno donde trabaja el personal de la ONU / ONG / OIG.
- Nótese que la EAS puede ser cometida por el personal local, que técnicamente también puede estar dentro de la categoría de “beneficiarios de asistencia”. Es importante recordar que cuando una persona que vive en la comunidad beneficiaria

pasa a ser empleado o incluso voluntario de un organismo de la ONU o de una ONG u OIG, debe observar los estándares que se aplican a todos los empleados, independientemente de su estatus pasado o actual de “beneficiario”.

**(e) En caso de que un funcionario de las Naciones Unidas albergue inquietudes o sospechas respecto de un hecho de explotación o abuso sexuales por otro miembro del personal, perteneciendo o no al mismo organismo o al sistema de las Naciones Unidas, deberá informar de esas inquietudes mediante los mecanismos de denuncia existentes.**

- Nótese que esto es una obligación para todo el personal de la ONU, las ONG y las OIG, y los socios. De acuerdo a otro Boletín del Secretario General (ST/SGB/2005/21) – referente éste a la protección de las represalias por denunciar un acto de mala conducta – los funcionarios tienen la obligación de denunciar los incumplimientos de las reglas de la ONU. Un funcionario que conozca que hay una mala conducta por parte de otro funcionario debe denunciar el hecho. Esto quiere decir que la obligación de informar se aplica incluso si el supuesto culpable es de otro organismo o de algunas de las organizaciones asociadas de la ONU, o es un miembro de los cascos azules.
- Nótese que la obligación es de denunciar las “inquietudes o sospechas”. No es necesario estar seguro o tener pruebas antes de dar cuenta de la inquietud. Los jefes o los funcionarios no deben hacerse cargo de la investigación de las acusaciones para obtener “pruebas” antes de realizar la denuncia. Sin embargo, todas las inquietudes o sospechas deben ser denunciadas de buena fe. Presentar una queja que se sabe que es falsa es, en sí, pasible de un procedimiento disciplinario.
- Hay algunas medidas existentes que protegen a los que denuncian (de buena fe) una supuesta mala conducta:
  - Varias organizaciones de la ONU dan protección a la persona que hace una acusación de buena fe. El documento ST/SGB/2005/21 mencionado anteriormente se llama el BSG del ‘delator’ y describe la política de la Secretaría de la ONU para proteger a los denunciantes y de cómo se les protege.
  - El BSG declara que toda persona que coopere de buena fe con una auditoría o investigación tiene el derecho a ser protegida de las represalias. Esto se aplica a todos los funcionarios. Los actos de represalia son, en sí, mala conducta.
- Hágase notar que no es necesario que los jefes o los funcionarios distingan si un acto específico constituye explotación sexual o abuso sexual antes de denunciarlo. Muchos actos pueden constituir ambas cosas. Algunos actos pueden incluso infringir más de un estándar establecido por el BSG, tales como las relaciones sexuales con carácter de explotación a cambio de dinero con alguien menor de 18 años.

**Preguntas posibles:**



- ¿Se les ocurre un ejemplo de conducta sospechosa que deba ser denunciada?

Mencionar que la información sobre los procesos de denuncia será discutida más adelante.

**(f) Los funcionarios de las Naciones Unidas tienen la obligación de establecer y mantener un entorno conducente a la prevención de la explotación y el abuso sexuales. El personal directivo a todos los niveles tiene una responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.**

- Esto crea la obligación por parte de todo el personal de la ONU, las ONG y las OIG y de los socios de ser proactivos. Otras secciones del BSG detallan algunos de los modos en que los jefes deben cumplir con esa obligación, incluyendo la entrega al personal de copias del BSG, así como informarles sobre su contenido (s4.1), adoptar medidas apropiadas cuando haya razón de pensar que ha habido explotación y abuso sexuales (s4.2), nombrar puntos focales o coordinadores y explicar a la población local cómo ponerse en contacto con ellos (s.4.3), hacerse cargo de manera confidencial de las informaciones de explotación y abuso sexuales (s4.3), y mantener informado al Departamento de Gestión (o a la dependencia responsable dentro de la organización) de las medidas adoptadas (s4.6). Hay que repetir que esta lista no es exhaustiva. Los esfuerzos requeridos dependerán de las circunstancias y de la creación de nuevas políticas y prácticas para luchar contra la explotación y el abuso sexuales.
- La participación de los jefes es sumamente importante para tener éxito a la hora de solucionar el problema, y se están tomando otras medidas sobre cómo hacer que los jefes sean específicamente responsables de implementar el BSG. Ya hay ejemplos en contextos de mantenimiento de la paz de comandantes que han sido repatriados por no haber impedido que sus tropas se diesen a prácticas de explotación y abuso sexuales, cuando hubiesen podido tomar medidas para impedir el problema. El [www.un.org/depts/oios/pages/annual\\_reports.html](http://www.un.org/depts/oios/pages/annual_reports.html), sitio Web público de OSSI, puede ser de utilidad en materia de información sobre investigaciones de acusaciones de EAS. El folleto de la División de Investigaciones de OSSI ([www.un.org/depts/oios/pages/id\\_brochure.pdf](http://www.un.org/depts/oios/pages/id_brochure.pdf)), también contiene información sobre las líneas de emergencia de OSSI, y puede ser una fuente útil para los que tengan preguntas adicionales.

### **3.8 Casamiento**

Ver (PPT pág. 10):

- La sección 4.4 del BSG crea una excepción extremadamente limitada a la prohibición de las relaciones sexuales con niños y se aplica cuando un funcionario está legalmente casado con alguien menor de 18 años pero mayor a la edad de



consentimiento en el país donde residen. En este caso, si un miembro del personal de la ONU o del personal asociado está ya casado con una persona menor de 18 años, su relación no constituye un problema dentro del contexto del BSG. Lo que no se permite son las relaciones sexuales con personas menores de 18 años con vistas a casarse o cuando un casamiento haya sido prometido, lo cual no puede ser usado como excusa.

Distribuir la hoja informativa sobre las Preguntas más frecuentes (FAQ). Indagar si hay preguntas adicionales sobre lo que constituye explotación y abuso sexuales, y los principios del BSG.

### **3.9 Procedimientos de denuncia: puntos focales / equipos de conducta y disciplina**

Posibles preguntas:

- ¿Saben ante quién pueden hacer una denuncia?
- ¿Saben qué es un punto focal o coordinador de explotación y abuso sexuales?
- ¿Saben quiénes son los puntos focales en sus países y en la sede?

⇒ Si los participantes no lo saben, explicarlo del siguiente modo (PPT pág. 11):

(a) Las denuncias deben hacerse ante la Oficina de Auditorías e Investigaciones:

- Por mensaje de voz en el teléfono +1-212-906-5050;
- Por fax al +1-212-906-6767;
- Por correo electrónico a: [hotline@undp.org](mailto:hotline@undp.org);
- Por correo ordinario a:

Director  
Office of Audit and Investigations,  
United Nations Development Programme  
One United Nations Plaza, DC1, 4th Floor  
New York, NY 10017 USA

(b) De manera general, los puntos focales en materia de explotación y abuso sexuales tienen la responsabilidad de recibir y canalizar las acusaciones, referir las víctimas o sobrevivientes a los especialistas apropiados (“facilitadores de apoyo a las víctimas”) según el mecanismo de asistencia a las víctimas (que se discute a continuación), hacer cursos y asesorar a los jefes sobre estrategias de prevención, entre otras tareas.

(c) Se presentan a continuación los datos de sus puntos focales:

⇒ Sede del PNUD

Jaqueline Carleson  
Correo electrónico: [jaqueline.carleson@undp.org](mailto:jaqueline.carleson@undp.org) o  
[psea@undp.org](mailto:psea@undp.org)  
Teléfono: +1 212 906 6238

⇒ Nótese que, en lo que se refiere a la denuncia, hay diversos otros puntos a tener presentes:

- Lo ideal es que las personas que hagan la denuncia den toda la información de apoyo que disponen, tal como la fecha y el lugar del incidente, el nombre de los testigos, etc. Cuanta menos información haya sobre el incidente, más difícil será probarlo en la fase de investigación. Sin embargo, es esencial que los informes se hagan sólo sobre la información o evidencia que posee la persona que hace la denuncia. No hay que buscar información adicional antes de la denuncia, ya que eso puede alertar al culpable y, de ese modo, dejar tanto la evidencia como los testigos vulnerables a la manipulación e intimidación. SÓLO LOS INVESTIGADORES PROFESIONALES EXPERIMENTADOS POSEEN LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LAS INVESTIGACIONES.
- La confidencialidad es uno de los aspectos esenciales para hacer y recibir una queja o información de explotación y abuso sexuales, para proteger a la supuesta víctima y al supuesto culpable, quien también tiene el derecho al proceso debido. No hay porqué seguir la cadena normal de mando o pasar a través de su supervisor. La confidencialidad resulta mejor protegida cuantas menos personas tengan acceso al informe.
- No tiene porqué hacer la acusación localmente. Se puede hacer ante el coordinador de otra organización u otro equipo de conducta y disciplina si no se siente cómodo con el suyo. Muchas misiones tienen mecanismos establecidos para facilitar la denuncia de quejas, incluyendo cajas con tranca, salas privadas de reunión, líneas telefónicas de emergencia, direcciones seguras de correo electrónico, contactos con la sociedad civil incluyendo las organizaciones locales de mujeres, y uso de la red local de coordinadores de la ONU-ONG en materia de explotación y abuso sexuales, para dar seguimiento a las quejas recibidas por otras agencias.

### **3.10 Seguimiento de los informes**

- Hay sistemas establecidos para informar y canalizar la información de forma confidencial sobre la base de quién tiene “necesidad de saber”, de hacer investigaciones y de aplicar medidas disciplinarias. Se puede obtener más información a través de punto focal o de la Oficina de Auditorías e Investigaciones (OIA).

## **Preguntas finales**

- ⇒ Indague si hay otras preguntas sobre la película, la presentación o la explotación y el abuso sexuales.

## **Conclusión**

Distribuya copias de la hoja informativa en materia de PEAS.

Puede mencionar rápidamente que esa información da un resumen de los principales puntos del Boletín del Secretario General y de la información sobre los procedimientos de denuncia específicos del PNUD.

Resuma la sesión con lo siguiente (PPT pág. 12):

En resumen, los puntos principales son los siguientes:

- La explotación y el abuso sexuales son inaceptables y causan serios daños;
- El propósito del BSG es proteger a los vulnerables; y
- Cada uno de nosotros, a título individual, puede tener una función a la hora de encarar el problema, en particular, tomando el problema en serio y denunciando las sospechas o inquietudes.

Dirija la atención hacia el sitio Web ([www.un.org/pseataskforce](http://www.un.org/pseataskforce)) para los que quieran más información (PPT pág. 13):

## **Conclusión sugerida**

De ser posible, se recomienda que el directivo superior que haya abierto la sesión sea quien la clausure. El facilitador puede agregar varios puntos, a saber:

- Este es un tema difícil. Tenemos que recordar que el personal de la ONU y el personal asociado trabajan en todo el mundo para ayudar y servir a los más vulnerables y para *mejorar sus vidas*. La ONU ha conseguido, en las circunstancias más difíciles, alcanzar muchas metas, por lo que nos sentimos orgullosos. Mientras se sigan dando casos de explotación y abuso sexuales, la función y el objetivo de la ONU se verán seriamente menoscabados y dañaremos a los que pretendemos ayudar.
- La explotación y el abuso sexuales no son inevitables. Podemos trabajar con compasión, disciplina y valor para erradicar la explotación y el abuso sexuales y restablecer el orgullo, la esperanza y la fe en la ONU de todo el mundo.

Agradecemos su participación.

Esta Guía de facilitación fue originalmente creada por el Grupo de trabajo de la ONU y de las ONG de los Comités Ejecutivos de Asuntos Humanitarios y de Paz y Seguridad (CEAH/CEPS) para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en 2008. Esta versión ha sido corregida por el PNUD en 2010 para ajustarla a las necesidades y fines específicos de la organización.