

# Módulo de capacitación sobre los derechos y la dignidad de las víctimas de la explotación y los abusos sexuales y del acoso sexual:

## Notas para el facilitador

**El módulo de capacitación proporciona un marco amplio sobre el enfoque centrado en la víctima.**

Las notas para el facilitador se han elaborado como una guía que ayude a los facilitadores a presentar el contenido del curso y dirigir las actividades de los participantes. Comprenden información básica general que puede resultar útil al impartir el módulo de capacitación y que puede leerse en voz alta o parafrasearse.

Se anima a los facilitadores a que adapten la manera en que imparten el módulo a las necesidades de capacitación de los participantes y de sus entidades.

Si tiene alguna pregunta sobre cómo prepararse para impartir el curso, póngase en contacto con [ovra@un.org](mailto:ovra@un.org).

## **Diapositiva 1: Antecedentes del módulo de formación**

La Defensoría de los Derechos de las Víctimas preparó este módulo de capacitación, en colaboración con el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) sobre la Prevención del Acoso Sexual (sustituido actualmente por el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir el Acoso Sexual en el Sistema de las Naciones Unidas y Darle Respuesta), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), con objeto de contribuir a la aplicación del enfoque centrado en la víctima en los casos de conducta sexual indebida. También aportaron sus conocimientos técnicos y sus observaciones numerosos colegas de todo el sistema de las Naciones Unidas.

El curso se elaboró como un marco amplio más que como un módulo prescriptivo. Puede utilizarse como un módulo de capacitación independiente, en particular para quienes presten servicios en una entidad que no disponga de cursos de capacitación específicos, o integrarse en cursos ya existentes. Se invita a los facilitadores a que adapten e impartan el módulo con arreglo a las necesidades, los conocimientos, las funciones y las responsabilidades concretos de los participantes. Debe preservarse la integridad del contenido.

Es importante que los facilitadores conozcan las funciones y responsabilidades de los participantes, así como las políticas aplicables, los canales de denuncia y las vías previstas por sus entidades para la remisión de casos. Deben comprobar todas esas cuestiones antes de impartir el curso. Los facilitadores deben recordar a los participantes su responsabilidad de conocer las medidas de prevención y respuesta de sus propias organizaciones.

### **Material de capacitación**

El módulo de capacitación consta de una presentación en PowerPoint, notas para el facilitador, material para los participantes, estudios de casos y declaraciones en video de altos funcionarios de las Naciones Unidas. Todo el material se ha examinado para asegurar su conformidad con las normas de accesibilidad.

### **Página web**

Se ha creado una página web para alojar los materiales del módulo de capacitación, que sirve también como recurso en línea en el que colegas, víctimas y cualquier persona interesada pueden encontrar información clara y accesible sobre el enfoque centrado en la víctima. La página web “Los derechos de las víctimas primero” está disponible en: <https://www.un.org/es/victims-rights-first>.

Contiene una sinopsis del enfoque centrado en la víctima y vínculos a herramientas y recursos de todo el sistema de las Naciones Unidas y específicos de las entidades sobre el enfoque centrado en la víctima.

### **Proteja el bienestar de los participantes**

Diga a los participantes que los temas, las historias y el vocabulario utilizados en el curso pueden resultar duros. Deben salir de la sala o cerrar el ordenador si experimentan algún malestar durante su transcurso. También pueden ponerse en contacto con los canales de apoyo apropiados de su organización. Los facilitadores deben tener a mano esos datos de contacto.

## **Diapositiva 2: Presentación del curso de capacitación**

(Duración prevista: ± 4 min.)

### **1. Video introductorio**

Los facilitadores deben proyectar el video de la declaración introductoria formulada por la Subsecretaria General Jane Connors, Defensora de los Derechos de las Víctimas. La declaración en video está disponible (en inglés) en: <https://www.un.org/es/victims-rights-first>, en la pestaña Módulo de formación. El video puede descargarse con antelación. También puede integrarse en la presentación de PowerPoint para quienes siguen el curso en línea.

### **Diapositiva 3: Cortometraje “Tengo derecho” (2 min 40 s)**

**(Duración prevista: ± 3 min.)**

Este cortometraje se grabó con miras a su integración en el módulo de capacitación. Presenta las perspectivas de las víctimas de conductas sexuales indebidas cometidas por miembros del personal de las Naciones Unidas y destaca el enfoque centrado en la víctima que aplica la Organización para prevenir esas conductas y darles respuesta.

En la pantalla final se indica que las personas que aparecen en el corto son actores. Es necesario advertir de ello a los participantes, ya que puede no ser evidente para quienes siguen el curso desde el teléfono móvil.

Puede descargarse con antelación. También puede integrarse en la presentación de PowerPoint para quienes siguen el curso en línea.

Inglés: <https://youtu.be/OWBFvpi4lpU>

Francés: [https://www.youtube.com/watch?v=Q20W\\_tvmr6Q](https://www.youtube.com/watch?v=Q20W_tvmr6Q)

Español: <https://www.youtube.com/watch?v=3h8923aQtSg>

El cortometraje estará disponible con subtítulos en todos los idiomas oficiales de las Naciones Unidas en el canal TV Web de las Naciones Unidas.

## Diapositiva 4: Sinopsis del curso de capacitación

(Duración prevista: ± 3 min.)

### 1. Describa el objetivo de aprendizaje del curso y señale los temas que se abordarán.

La lista que figura en la diapositiva es una sinopsis temática de los aspectos en que se centrará el curso.

Muchos colegas están familiarizados con la expresión “enfoque centrado en la víctima”; sin embargo, hay mucha incertidumbre sobre lo que significa en la práctica. Varias entidades han preparado cursos de capacitación excelentes, pero muchas veces son técnicos y están adaptados a los profesionales que trabajan para prevenir las conductas sexuales indebidas y darles respuesta (esto es, investigadores y coordinadores de protección contra la explotación y los abusos sexuales, de protección contra la violencia de género y de protección infantil).

El objetivo de aprendizaje es que todos los miembros del personal de las Naciones Unidas, sean o no de plantilla (incluidos los asociados en la ejecución), comprendan de manera clara y práctica lo que significa el enfoque centrado en la víctima, de modo que sepan qué medidas adoptar cuando llegue a su conocimiento una denuncia de conducta sexual indebida, independientemente de si prestan o no asistencia directa a las víctimas.

El curso también tiene por objeto cuestionar la idea equivocada de que solo los especialistas pueden dar respuesta a los casos de conducta sexual indebida. Es responsabilidad de todos prevenir la conducta sexual indebida y darle respuesta, en particular alzando la voz y denunciando los hechos.

#### Para lograr ese objetivo, el curso de capacitación hará hincapié en lo siguiente:

- El Reglamento del Personal, las normas, la terminología y las definiciones;
- Los documentos básicos que constituyen los fundamentos del enfoque centrado en la víctima;
- Los derechos y principios rectores del enfoque centrado en la víctima;
- Las maneras de aplicar en la práctica el enfoque centrado en la víctima, mediante el debate de una serie de estudios de casos;
- Los canales de denuncia; y
- Las iniciativas de prevención.

### 2. Directrices generales para el curso

- **Confidencialidad.** El objetivo es crear un entorno de debate abierto. Pida a los participantes que no revelen los datos o la información personales que puedan facilitar otros participantes durante el curso, a fin de que se sientan libres de intervenir en el debate. Las sesiones no deben grabarse.
- **Respeto.** Nos escucharemos unos a otros y reconoceremos que los distintos puntos de vista pueden ampliar nuestra comprensión.
- **Cuestionamiento.** Nos esforzaremos por cuestionar nuestros prejuicios. Cuestionaremos las ideas, no a la persona que las expone.
- **Hablar sin reservas.** Si algo le molesta, informe al grupo. Puede que otros tengan sentimientos similares.

- **Sea inclusivo.** Queremos asegurarnos de que todos se sientan cómodos participando y tengan la oportunidad de contribuir.

## Diapositiva 5: Por qué se necesita este curso

(Duración prevista: ± 4 min.)

- **En 2017, el Secretario General presentó una estrategia de cuatro partes**, basada en las iniciativas anteriores de la Organización para afrontar la conducta sexual indebida en todo el sistema de las Naciones Unidas de manera más coherente. **El elemento central de la estrategia es un mandato a todo el sistema de dar prioridad a los derechos y la dignidad de las víctimas** (incluidos la atención, la seguridad y el bienestar) en todas las medidas de prevención de la conducta sexual indebida y de respuesta a ella, sin tener en cuenta la afiliación del presunto autor. El Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales presta apoyo en la aplicación de la estrategia en todo el sistema. La Defensora de los Derechos de las Víctimas, en el cargo desde 2017, dirige los esfuerzos para integrar un enfoque de los derechos de las víctimas en todas las medidas de prevención y respuesta de todas las entidades de las Naciones Unidas.
- **La inmensa mayoría de los más de 100.000 miembros del personal** de plantilla y no de plantilla de las Naciones Unidas hacen su trabajo con integridad.
- **Esa labor se ve obstaculizada por las denuncias** (muchas de ellas fundadas) de explotación y abusos sexuales presentadas contra personal de mantenimiento de la paz, humanitario y de desarrollo, y de acoso sexual presentadas contra personal de plantilla y no de plantilla de la Sede y sobre el terreno.
- Esas conductas indebidas pueden causar **daños persistentes** y un sufrimiento duradero a las víctimas.
- Las investigaciones revelan que las víctimas presentan **peores resultados de salud** (salud mental y física, incluido el TEPT, vergüenza, culpa y depresión, exposición a infecciones de transmisión sexual o autolesiones).
- Muchas víctimas salen con un hijo de la situación que han sufrido.
- Las causas profundas de la explotación y los abusos sexuales y del acoso sexual tienen que ver con una cultura de discriminación y de privilegio o poder, una tolerancia del abuso basada en las relaciones de género desiguales, en otras dinámicas de poder y en la expectativa de impunidad conexas. Los marcos legislativos y normativos negativos y discriminatorios, así como las prácticas nocivas, también posibilitan la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.
- Muchas veces, las víctimas afrontan barreras sistémicas y estructurales en sus vidas, como la persistencia, la prevalencia y las consecuencias del estigma, los estereotipos y las actitudes estereotipadas, y la discriminación por razón de sexo y género, que ponen en mayor riesgo a las mujeres, a las personas LGBTQI+ y a las personas diversas por su orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.
- Los autores suelen elegir a personas en situación de pobreza extrema o que afrontan formas de discriminación interseccional o múltiple (raza, tono de piel, pertenencia a una minoría étnica, origen nacional o social, idioma, orientación sexual o identidad y expresión de género diversas, edad, clase, casta, religión, creencias, opiniones políticas, residencia, propiedad, situación de desplazamiento, nacimiento, estado de salud o de otro tipo, o cualquier otro motivo).

- La conducta sexual indebida tiene **profundos efectos negativos en las víctimas y las comunidades** a corto y a largo plazo, quiebra la confianza de la población y socava la legitimidad y credibilidad de las Naciones Unidas, poniendo en peligro, y en ocasiones frustrando, su esencial labor.

## Diapositiva 6: Fundamentos – Explotación y abusos sexuales, y acoso sexual (Duración prevista: ± 4 min.)

La Secretaría de las Naciones Unidas dispone de un marco general que incluye normas y políticas aceptadas por todos sus organismos, fondos y programas; sin embargo, muchas entidades las han adaptado en función de las particularidades de sus mandatos. El boletín del Secretario General sobre el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (2018) sirve de base para las normas de la mayor parte de las entidades de las Naciones Unidas. La política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual (2018) incluye una definición de acoso sexual e informa las políticas sobre acoso sexual de la mayoría de las entidades de las Naciones Unidas.

Queda a la decisión de los facilitadores si una discusión sobre las reglas, las normas y las políticas puede o no resultar demasiado técnica para este curso de capacitación. Debe recordarse a los participantes que tienen la responsabilidad de conocer las políticas pertinentes de su organización. Los títulos y las firmas figuran en el material para los participantes.

### 1. Reglamento del Personal

El Reglamento del Personal, la reglamentación y las medidas de rendición de cuentas varían de una organización de las Naciones Unidas a otra y de un asociado en la ejecución a otro. Véase, por ejemplo:

- Boletín del Secretario General. Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/2018/1).  
<https://digitallibrary.un.org/record/1467702?ln=es>
- Instrucción administrativa de la Secretaría sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario para el personal de la Secretaría (ST/AI/2017/1)  
<https://digitallibrary.un.org/record/1311890?ln=en>
- Boletín del Secretario General: Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13).  
<https://digitallibrary.un.org/record/504355?ln=es>

### 2. Normas y políticas

- Política de las Naciones Unidas sobre la rendición de cuentas en materia de conducta y disciplina en las misiones sobre el terreno (2015, revisada en 2017)
- Código de conducta del sistema de las Naciones Unidas para prevenir el acoso, en particular el acoso sexual, en los eventos del sistema de las Naciones Unidas (2015)
- Normas operativas mínimas del Comité Permanente entre Organismos sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal propio (2016)
- Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución (2018)
- Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual (2018)
- Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales (Protocolo de Asistencia a las Víctimas) (aprobado por el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la Explotación y los Abusos Sexuales en 2019)
- Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la Prevención del Acoso Sexual: Promoción de un entendimiento común sobre el enfoque del acoso sexual centrado en la víctima (2021)
- Política de las Naciones Unidas relativa a la integración de un enfoque basado en los derechos humanos en los esfuerzos de las Naciones Unidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos (2022)

### 3. Terminología

El término “víctima” (en lugar del de “sobreviviente”) se utiliza en esta capacitación en consonancia con la terminología que se emplea en los documentos de derechos humanos de las Naciones Unidas y en documentos de otro tipo, y para evitar una multiplicidad de términos.

#### **Sugerencia para el facilitador:**

El término “víctima” es el que se emplea en la Estrategia Amplia de las Naciones Unidas sobre la Asistencia y el Apoyo a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales Cometidos por Personal de las Naciones Unidas y Personal Asociado, aprobada por la Asamblea General (A/RES/62/214), en los tratados de derechos humanos y otros tratados, y en diversas resoluciones.

Aunque abundan las opiniones sobre el término “víctima”, **su uso no debe considerarse peyorativo.**

Las personas que han sido objeto de explotación y abusos sexuales expresan diferentes preferencias. Algunas prefieren “víctima”; otras “sobreviviente”. **Les corresponde decidir.**

### 4. Definiciones

A los fines de este curso de capacitación, los participantes deben emplear definiciones comunes. Las que se presentan en las tres siguientes diapositivas son fruto de un acuerdo dentro del sistema de las Naciones Unidas. Figuran además en las diapositivas de PowerPoint y en el material que se entrega a los participantes.

#### **Sugerencia para el facilitador:**

Las definiciones no deben ser el foco de atención. Se alienta al facilitador a remitir a las definiciones contenidas en las políticas específicas de la entidad que incumban a los participantes.

## Diapositiva 7: Definiciones – Explotación sexual (Duración prevista: ± 4 min.)

Muestre cada una de las diapositivas de definiciones para asegurarse de que todos los participantes asignan a los términos el mismo significado.

### Sugerencia para el facilitador:

Puede resultar útil remitir a informes disciplinarios específicos de la entidad para consultar ejemplos de denuncias y de las medidas adoptadas. Si se discute sobre ese tipo de informes, conviene facilitar a los participantes los vínculos a los documentos. Recuerde a los participantes que no es responsabilidad suya determinar si una situación constituye explotación o abusos sexuales o acoso sexual. Deben ponerse en contacto con la oficina o el servicio de apoyo adecuados para que los orienten y asesoren.

**La explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual son formas de conducta sexual indebida. En este curso de capacitación, se emplea la expresión “conducta sexual indebida” para referirse a las tres formas de conducta indebida.**

- La explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual son todas formas de conducta indebida y de violencia de género; sin embargo, los procesos de rendición de cuentas y las consecuencias disciplinarias difieren, según la condición del autor/infractor y la organización a la que pertenezca.
- Las causas profundas de la explotación y los abusos sexuales y del acoso sexual son similares y tienen que ver con una cultura de discriminación y de privilegio o poder, una tolerancia del abuso basada en las relaciones de género desiguales, en otras dinámicas de poder y en la expectativa de impunidad conexas.
- Los marcos legislativos y normativos negativos y discriminatorios, así como las prácticas nocivas, posibilitan la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.

### Definición de explotación sexual

Todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

### Información adicional

- La explotación sexual incluye las relaciones sexuales transaccionales, la solicitud de relaciones sexuales transaccionales o las relaciones de explotación sexual.
- Una persona es víctima de explotación sexual si se le promete o se le entrega dinero, bienes, servicios o cualquier otro beneficio, como vivienda o empleo, a cambio de participar en un acto sexual o en una relación de explotación sexual con personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas, incluidos asociados en la ejecución. Amenazar a una persona con denegarle

los servicios o la denegación efectiva de esos servicios, así como chantajearla para mantener con ella relaciones sexuales o para establecer una relación de explotación sexual, también constituyen explotación sexual.

- La explotación y los abusos sexuales son formas de violencia de género.
- Pueden darse entre personas del mismo o de distinto género, y tanto las víctimas como los autores pueden ser de cualquier género.
- Debido a la persistencia, la prevalencia y las consecuencias del estigma, los estereotipos y actitudes estereotipadas, y la discriminación por razón de sexo o de género, las mujeres y las personas LGBTQI+ y diversas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales pueden estar expuestas a un riesgo mayor.
- Las víctimas suelen ser miembros de la población local o desplazada en situación de vulnerabilidad. Pueden ser desplazados internos, refugiados o miembros de la población local en busca de asistencia o beneficiarios de ella, o personas de interés. Las víctimas no se cuentan solo entre los beneficiarios de la asistencia; también puede haberlas entre las personas que tienen trato cercano o directo con el personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas. Asimismo, las víctimas pueden ser miembros del personal de las Naciones Unidas o de los organismos asociados.
- Los autores pueden escoger como víctimas a personas a las que consideran aisladas o vulnerables o a las que es más probable que se descarte como no creíbles (UNHCR/HCP/2020/04). Suelen elegir a personas que se encuentran en situación de pobreza extrema o que afrontan formas de discriminación interseccionales y múltiples, como las basadas en su raza, tono de piel, pertenencia a una minoría étnica, origen nacional o social, lengua, orientación sexual o identidad o expresión de género diversas, edad, clase, casta, religión, creencias, opinión política, residencia, propiedad, situación de desplazamiento, nacimiento, estado de salud o de otro tipo, o cualquier otro motivo.
- Aunque la mayoría de las víctimas son mujeres y niñas, los hombres y los niños también pueden serlo.
- Se considera que un niño ha nacido como resultado de una situación de explotación o abusos sexuales si, según la determinación de una autoridad nacional competente, ha nacido como consecuencia de actos de explotación o abuso sexuales cometidos por personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas o por miembros de fuerzas ajenas a las Naciones Unidas que operen en virtud de un mandato del Consejo de Seguridad.
- Un autor es una persona (o un grupo de personas) que comete un acto de explotación o abusos sexuales, y puede ser un miembro del personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas o un miembro de una fuerza ajena a las Naciones Unidas que opere en virtud de un mandato del Consejo de Seguridad. En muchos casos, los autores son asociados en la ejecución, incluidos actores estatales, organizaciones intergubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.
- Cuando los autores del acto de explotación y abusos sexuales son miembros del personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas, la Organización tiene el deber de proteger y la obligación de prestar apoyo y asistencia. No basta con remitir los casos. Es preciso hacer un seguimiento para asegurar que las víctimas reciban el apoyo y la asistencia a los que tienen derecho, durante tanto tiempo como necesiten.

## Ejemplos de casos

Los casos siguientes son ejemplos en los que un funcionario sancionado o el Secretario General recurrieron una decisión.

- Un empleado fue acusado de infringir las reglas del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas relacionadas con la explotación y los abusos sexuales, entre otras cosas por llevar a personas no autorizadas (tres mujeres) desde un bar donde había estado bebiendo

alcohol a su casa, en un vehículo de motor registrado a nombre de las Naciones Unidas. Una vez en su casa, mantuvo relaciones sexuales con las mujeres y pagó a cada una de ellas a través de un intermediario. Fue despedido por falta grave de conducta. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas concluyó que la sanción de despido era apropiada dadas las circunstancias.

- Un empleado fue acusado de haber abusado de su posición de autoridad para cometer actos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual contra miembros del personal de plantilla y no de plantilla, como enviarles imágenes de genitales masculinos utilizando recursos de TIC de las Naciones Unidas. El empleado fue despedido por conducta sexual indebida. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas concluyó que existían pruebas claras y convincentes de falta grave de conducta y confirmó la medida disciplinaria.

En la base de datos de jurisprudencia del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas se pueden consultar otros casos. Véase: <https://www.un.org/internaljustice/oaj/en>.

## Diapositiva 8: Definiciones – Abuso sexual

(Duración prevista: ± 4 min.)

### Definición de abuso sexual

Todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad.

### Información adicional

- Toda actividad sexual con una persona menor de 18 años es abuso sexual. Se considera que toda persona menor de 18 años es un niño, con independencia de la edad de consentimiento o de mayoría de edad recogida en los ordenamientos jurídicos nacionales. Creer o decir que una persona parecía mayor no es una excusa válida.
- El término de abuso sexual es un concepto amplio que engloba la violación, el intento de violación, la agresión sexual y los besos, tocamientos, manoseos o roces no consentidos (Glosario de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales).
- Se considera que una persona es una víctima de abuso sexual si participó en un acto sexual o sufrió un atentado físico de carácter sexual sin su consentimiento, si hubo un intento de realizar tales actos sin su consentimiento o si fue amenazada u obligada a participar en tales actos.
- Se puede considerar que un acto constituye abuso sexual si una persona accedió a participar en un acto sexual en el marco de una situación de desigualdad o coerción, por ejemplo, si no pudo decidir libremente y dar un consentimiento genuino o temía las consecuencias de negarse a ello. Una persona también es víctima de abuso sexual si esos actos quedaron en tentativas o amenazas.
- La explotación y los abusos sexuales son formas de violencia de género.
- Pueden darse entre personas del mismo o de distinto género, y tanto las víctimas como los autores pueden ser de cualquier género.
- Debido a la persistencia, la prevalencia y las consecuencias del estigma, los estereotipos y actitudes estereotipadas, y la discriminación por razón de sexo o de género, las mujeres y las personas LGBTQI+ y diversas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales pueden estar expuestas a un riesgo mayor.
- Las víctimas suelen ser miembros de la población local o desplazada en situación de vulnerabilidad. Pueden ser desplazados internos, refugiados o miembros de la población local en busca de asistencia o beneficiarios de ella, o personas de interés. Las víctimas no se cuentan solo entre los beneficiarios de la asistencia; también puede haberlas entre las personas que tienen trato cercano o directo con el personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas. Asimismo, las víctimas pueden ser miembros del personal de las Naciones Unidas o de los organismos asociados.
- Los autores pueden escoger como víctimas a personas a las que consideran aisladas o vulnerables o a las que es más probable que se descarte como no creíbles (UNHCR/HCP/2020/04). Suelen elegir a personas que se encuentran en situación de pobreza extrema o que afrontan formas de discriminación interseccionales y múltiples, como las basadas en su raza, tono de piel, pertenencia a una minoría étnica, origen nacional o social, lengua, orientación sexual o identidad o expresión de género diversa, edad, clase, casta, religión, creencias, opinión política, residencia, propiedad, situación de desplazamiento, nacimiento, estado de salud o de otro tipo, o cualquier otro motivo.

- Aunque la mayoría de las víctimas son mujeres y niñas, los hombres y los niños también pueden serlo.
- Los niños, incluidos los adolescentes de ambos sexos, están particularmente expuestos a los abusos sexuales debido a su edad, sexo, tamaño y dependencia de otros.

### **Ejemplos de casos**

Los casos siguientes son ejemplos en los que un miembro del personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas o el Secretario General recurrieron la sanción impuesta.

- Un empleado fue acusado de haber mantenido relaciones sexuales con una niña menor de 18 años de una comunidad local. Fue despedido y presentó un recurso para impugnar la decisión. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas concluyó que el empleado había incumplido sus condiciones contractuales y de nombramiento por incurrir en faltas graves de conducta y desestimó el recurso.
- Un empleado fue acusado de haber abusado sexualmente de una paciente mientras la examinaba en un dispensario. Fue despedido sin indemnización por rescisión del nombramiento y presentó un recurso ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El Tribunal consideró que su conducta constituía explotación y abusos sexuales contra un miembro de una población local en situación vulnerable, por lo que confirmó la resolución y desestimó el recurso.

En la base de datos de jurisprudencia del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas pueden consultarse otros casos. Véase: <https://www.un.org/internaljustice/oaj/en>.

## Diapositiva 9: Definiciones – Acoso sexual

(Duración prevista: ± 4 min.)

### Definición de acoso sexual

Toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición laboral o genere un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

### Información adicional

- El acoso sexual puede implicar cualquier conducta de naturaleza verbal, no verbal o física, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas. Cabe mencionar a modo de ejemplo las historias o los chistes sexuales o inapropiados, o el hecho de dirigirse de forma inapropiada a un compañero de trabajo; el contacto o la proximidad física deliberados y no solicitados, como roces pélvicos, roces intencionados con otra persona, tocamientos no deseados, besos, pellizcos, palmaditas o frotamientos; las miradas sexualmente sugerentes; las invitaciones persistentes y no deseadas a actividades sociales o a mantener relaciones sexuales; los comentarios repetidos de naturaleza sexual sobre el aspecto personal, la vestimenta o las partes del cuerpo de una persona; los calificativos sobre la sexualidad de una persona; los comentarios insultantes o negativos sobre la orientación sexual o la identidad de género de una persona o el uso de un lenguaje sexista o degradante sobre estereotipos sexuales; y la violación o el intento de violación (Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual).
- El acoso sexual es una forma de violencia de género.
- Se refiere a conductas prohibidas cometidas por un miembro del personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas contra otro miembro del personal de plantilla o no de plantilla de la Organización.
- El acoso sexual suele practicarse a escondidas. Puede tener lugar fuera del lugar de trabajo y al margen del horario laboral, por ejemplo en viajes oficiales o actos sociales relacionados con el trabajo.
- Puede perpetrar un acto de acoso sexual cualquier colega, incluidos un supervisor, un compañero o un subordinado. La condición de supervisor o de alto funcionario del autor puede considerarse una circunstancia agravante. Puede darse entre personas del mismo o de distinto género, y tanto las víctimas como los autores pueden ser de cualquier género.
- El acoso sexual socava el derecho del personal a su seguridad y a un trato digno y respetuoso en el lugar de trabajo y en relación con el trabajo. Con frecuencia repercute negativamente en el desempeño laboral de las víctimas y puede dar lugar a la pérdida de oportunidades laborales o precisar el traslado a otro puesto u oficina.

### Ejemplos de casos

Los casos siguientes son ejemplos en los que un miembro del personal sancionado o el Secretario General recurrieron una decisión.

- Un empleado fue acusado de haber acosado sexualmente al menos a una colega en diversas ocasiones, entre otras cosas agarrándola y besándola y entrando en su dormitorio sin su consentimiento, y utilizando un lenguaje verbalmente abusivo de carácter sexual en presencia

de otros colegas. El empleado fue separado del servicio. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas resolvió que los incidentes justificaban la sanción impuesta.

- Un empleado fue acusado de haber acosado sexualmente al menos a tres compañeras en diversas ocasiones, entre otras cosas con abrazos y tocamientos durante eventos sociales en el lugar de trabajo y en viajes relacionados con el trabajo. El empleado fue despedido. El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas concluyó que la conducta sexual reiterada se había sancionado correctamente con la separación sin indemnización por rescisión del nombramiento.

En la base de datos de jurisprudencia del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas pueden consultarse otros casos. Véase: <https://www.un.org/internaljustice/oaj/en>.

### **Explotación y abusos sexuales, y acoso sexual**

- Los casos de acoso sexual que conllevan un abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de fuerza o confianza desigual o un atentado físico real o la amenaza de atentado físico de carácter sexual también se consideran explotación y abuso sexuales.
- En virtud de la regla 1.2 del Reglamento del Personal (boletín del Secretario General. Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/2018/1)), entre los casos concretos de conducta prohibida figuran la explotación y los abusos sexuales (regla 1.2 e) del Reglamento del Personal) y el acoso sexual (regla 1.2 f) del Reglamento del Personal).
- Según el boletín del Secretario General sobre la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8), "El acoso sexual [...] también puede constituir explotación o abuso sexual en virtud de la regla 1.2 e) del Reglamento del Personal".

### **Estadísticas**

Es posible que los facilitadores deseen llamar a la atención de los participantes las estadísticas de casos de la Organización. Informe a los participantes de que las estadísticas rara vez son un reflejo exacto de la situación. Existen múltiples obstáculos que llevan a que las víctimas y los testigos no denuncien. Los casos no denunciados constituyen una señal de alarma.

## Diapositiva 10: Documentos fundamentales – Marco de las Naciones Unidas en materia de explotación y abusos sexuales

(Duración prevista: ± 3 min.)

### 1. Explique que los documentos siguientes constituyen el marco de las Naciones Unidas en materia de explotación y abusos sexuales.

Como ya se ha indicado, existe una amplia variedad de políticas y documentos de las Naciones Unidas relacionados con la conducta sexual indebida. Los documentos enumerados en esta diapositiva son documentos de todo el sistema y de entidades específicas que describen y desarrollan el enfoque centrado en la víctima en relación con la explotación y los abusos sexuales.

#### Sugerencia para el facilitador:

En el material entregado a los participantes figura una lista completa, con vínculos de Internet.

- Seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y los abusos sexuales (2002, revisado en 2019)
- Boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/SGB/2003/13) (2003)
- Estrategia amplia de las Naciones Unidas sobre la asistencia y el apoyo a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal de las Naciones Unidas y personal asociado (A/RES/62/214) (2007)
- Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales (Protocolo de Asistencia a las Víctimas) (aprobado por el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre Explotación y Abuso Sexuales en 2019). Véase también la Nota técnica para la implementación del Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales (2021)
- Política relativa a la integración de un enfoque basado en los derechos humanos en los esfuerzos de las Naciones Unidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos (aprobada por el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre Explotación y Abuso Sexuales en 2022)
- Declaración sobre los derechos de las víctimas (2023)

### 2. Ejemplos de herramientas y políticas específicas de entidades

#### Sugerencia para el facilitador:

Céntrese en las políticas y herramientas específicas de la entidad pertinente para los participantes.

- Estrategia y plan de acción del ACNUR para 2020-2022: Lucha contra la explotación y el abuso sexual y el hostigamiento sexual (2020)
- Política sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales indebidas: explotación y abusos sexuales y acoso sexual (UNHCR/HCP/2020/04) (2020)
- Estrategia del UNFPA centrada en la víctima (2020)

- Estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta (2019)
- Enfoque estratégico de la OIM para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta (2021)

## Diapositiva 11: Documentos fundamentales – Marco de las Naciones Unidas en materia de acoso sexual

(Duración prevista: ± 3 min.)

### 1. Explique que los siguientes documentos constituyen el marco de las Naciones Unidas en materia de acoso sexual.

Los documentos enumerados en esta diapositiva son documentos de todo el sistema y de entidades específicas que describen y desarrollan el enfoque centrado en la víctima en relación con el acoso sexual.

#### Sugerencia para el facilitador:

En el material entregado a los participantes figura una lista completa, con vínculos de Internet, de las políticas y herramientas específicas de entidades pertinentes para los participantes.

- Boletín del Secretario General sobre la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8) (2019)
- Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual (2018)
- Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la Prevención del Acoso Sexual: Manual del investigador sobre la investigación de denuncias de acoso sexual (2021)
- Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la Prevención del Acoso Sexual: Promoción de un entendimiento común sobre el enfoque del acoso sexual centrado en la víctima (2021)

### 2. Ejemplos de herramientas y políticas específicas de entidades

- Estrategia y plan de acción del ACNUR para 2020-2022: Lucha contra la explotación y el abuso sexual y el hostigamiento sexual (2020)
- Política del ACNUR sobre el enfoque centrado en la víctima en la respuesta del ACNUR a las conductas sexuales indebidas: explotación y abusos sexuales y acoso sexual (UNHCR/HCP/2020/04) (2020)
- Estrategia del UNFPA centrada en la víctima (2020)
- Estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta (2019)
- Enfoque estratégico de la OIM para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta (2021)

## **Diapositiva 12: El enfoque centrado en la víctima – Los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos**

**(Duración prevista: ± 3 min.)**

Los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos se adoptaron en 2002 y se revisaron en 2019.

1. Los actos de explotación y abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y, por consiguiente, son causa de despido.
2. Las actividades sexuales 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. La creencia errónea acerca de la edad de un niño no puede aducirse como defensa.
3. Está prohibido el intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Ello comprende el intercambio de la asistencia debida a los beneficiarios.
4. Está prohibida toda relación sexual que implique un uso indebido del rango o la posición entre quienes prestan asistencia humanitaria y protección y una persona que se beneficie de esa asistencia humanitaria o protección. Esa clase de relaciones menoscaban el crédito y la integridad de la labor de asistencia humanitaria.
5. Si un trabajador de asistencia humanitaria abriga algún temor o sospecha sobre la posibilidad de que alguno de sus colegas, preste o no servicios en el mismo organismo, ha cometido un acto de explotación o abusos sexuales, debe comunicar sus temores por medio de los mecanismos de denuncia establecidos por el organismo.
6. Los trabajadores humanitarios tienen la obligación de crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y los abusos sexuales y promueva el respeto de su código de conducta. El personal directivo de todos los niveles tiene la responsabilidad especial de apoyar y establecer sistemas que mantengan ese entorno.

### **Antecedentes**

En 2002, el Comité Permanente entre Organismos elaboró seis principios básicos en respuesta a la corroboración por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas (OSSI) de denuncias graves y de larga data de explotación y abusos sexuales cometidos por personal de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, personal civil y personal de ONG en campos de refugiados de África Occidental. (Para obtener más información, véase el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna titulado *Investigación de la explotación sexual de refugiados por parte de trabajadores de asistencia humanitaria en África Occidental* (A/57/465, de 11 de octubre de 2002).

El Comité Permanente entre Organismos es el principal mecanismo de coordinación interinstitucional de la asistencia humanitaria, y está integrado por asociados de las Naciones Unidas y ajenos a la Organización. El Comité creó un equipo de tareas para que elaborara un plan de acción, en el que se incluyeron los seis principios básicos. El propósito de los principios es crear un entorno libre de explotación y abusos sexuales en las crisis humanitarias.



Desde 2018, el equipo de tareas del Comité elige entre sus directivos, con carácter anual, a un campeón sobre la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual que dirige la elaboración de políticas e iniciativas en la materia.

El principio básico núm. 4 se revisó en 2019 para dejar claro que las relaciones entre los trabajadores humanitarios que prestan asistencia humanitaria y protección y cualquier persona que se beneficie de esa asistencia humanitaria o protección suele conllevar un uso inapropiado del rango o la posición.

## Diapositiva 13: El enfoque centrado en la víctima – Las víctimas tienen derecho (Duración prevista: ± 3 min.)

### 1. Presente los derechos de las víctimas.

Únicamente es necesario mencionar cuáles son. Se ofrecerá información más detallada en los estudios de casos.

#### **Sugerencia para el facilitador:**

Recuerde a los participantes que el enfoque centrado en la víctima es mucho más que tener presente a la víctima. El enfoque se basa en los derechos y tiene su base en la defensa de los derechos y la dignidad de las víctimas. No es una expresión de caridad o buena voluntad. El enfoque centrado en la víctima o basado en los derechos se fundamenta en diez derechos interrelacionados que están recogidos en la Carta de las Naciones Unidas y en los tratados y documentos internacionales de derechos humanos, y se han desarrollado en los documentos básicos, así como en diversas resoluciones y políticas. Los vínculos a esos documentos y políticas se han incluido en el material entregado a los participantes y en la página web Los derechos de las víctimas primero.

**Derecho a ser tratadas con respeto** (Toda víctima tiene derecho a ser tratada con respeto y dignidad (incluso en lo que respecta a su cultura, valores y opiniones personales), sin que se la juzgue ni se la discrimine, en todas sus interacciones con las Naciones Unidas. Sus necesidades individuales y sus decisiones informadas deben tener prioridad en todas las etapas).

**Derecho a ser protegidas** (Las víctimas y los testigos tienen derecho a que se los proteja de cualquier tipo de acoso, intimidación y represalia por denunciar presuntas conductas sexuales inapropiadas. La protección hace referencia a la seguridad física y al sentimiento de seguridad psicológica y emocional de la víctima, sus hijos y otros familiares, y de quienes les prestan asistencia).

**Derecho a recibir asistencia y apoyo** (Las víctimas tienen derecho a solicitar y recibir asistencia y apoyo inmediatos y a largo plazo de las Naciones Unidas si son víctimas de una conducta sexual indebida cometida por personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas. Este derecho se genera en el momento en que la denuncia se pone en conocimiento de las Naciones Unidas, con independencia de la decisión de la víctima de participar o no en un proceso).

**Derecho a decidir el grado de implicación** (Toda persona que presente una denuncia tiene derecho a decidir si desea participar o cooperar en cualquier proceso o procedimiento que se emprenda para dar respuesta a las denuncias de conducta sexual indebida y si desea compartir información personal identificatoria).

**Derecho a la privacidad y la confidencialidad** (Las víctimas tienen derecho a la confidencialidad, pero, si proporcionan al personal de las Naciones Unidas algún dato que las identifique, es posible que este se comunique a las instancias de las Naciones Unidas que necesiten conocerlo para asegurar que el autor rinda cuentas de sus actos. El modo en que esa información puede transmitirse internamente difiere entre las distintas organizaciones de las Naciones Unidas. Las víctimas tienen derecho a pedir que no se comunique a actores ajenos a las Naciones Unidas ningún dato que las identifique personalmente. Pueden optar por no facilitar ninguna información o pueden decidir dejar de facilitar

información en cualquier etapa, lo que puede limitar el alcance de la investigación, pero no afectará a su derecho a recibir asistencia y apoyo).

**Derecho a ser escuchadas** (Las víctimas tienen derecho a opinar sobre cualquier cuestión relacionada con estos derechos y a que se las escuche. También tienen derecho a actuar en defensa de sus intereses y a determinar sus necesidades y estar acompañadas por una persona de confianza durante las entrevistas y las actuaciones).

**Derecho a recibir información** (Las víctimas tienen derecho a recibir oportunamente información sobre los progresos y resultados de cualquier proceso de investigación y cualquier actuación relacionados con incidentes denunciados de conducta sexual indebida, en particular sobre su papel y las opciones de participación de que disponen).

**Derecho a la justicia y a la rendición de cuentas** (Las víctimas tienen derecho a exigir justicia y rendición de cuentas por los daños que han sufrido a través de mecanismos penales, civiles, administrativos, disciplinarios y no judiciales).

**Derecho a reparación** (Toda víctima tiene derecho a exigir medidas de rendición de cuentas, incluida la obtención de reparación judicial, y a reclamar reparaciones que reconozcan el daño sufrido y apoyen su recuperación y la reconstrucción de su vida).

**Derecho a denunciar** (Si una víctima considera que el personal de plantilla o no de plantilla de las Naciones Unidas no ha respetado sus derechos, tiene derecho a denunciarlo, a que se examine y sustancie la denuncia y a recibir información sobre cualquier medida adoptada en respuesta).

## **2. Defender los derechos de las víctimas significa velar por que:**

- Se dé prioridad a los derechos y la dignidad de las víctimas;
- Las víctimas tengan acceso a una asistencia y un apoyo específicos y oportunos que tengan en cuenta las cuestiones de género, de la infancia y culturales; y
- Las víctimas se sientan apoyadas, empoderadas y protegidas frente a toda forma de discriminación, represalias y retraumatización.

## Diapositiva 14: El enfoque centrado en la víctima – Principios rectores

(Duración prevista: ± 3 min.)

Los derechos de las víctimas se sustentan en unos principios rectores que son esenciales para hacer efectivo el enfoque centrado en la víctima. Es posible que los reconozca por haberlos leído en un documento del Equipo de Tareas de la JJE titulado “Promoción de un entendimiento común sobre el enfoque del acoso sexual centrado en la víctima”. Tenga en cuenta que lo que sigue es información básica. **Solo es necesario destacar los principios rectores.** Se ofrecerá información más detallada en los estudios de casos.

### Principios rectores

**Respeto:** De acuerdo con el enfoque centrado en la víctima, se da prioridad al derecho de las víctimas a ser tratadas con respeto y dignidad, y sin discriminación. Tienen derecho a que no se las juzgue, culpe o responsabilice del daño (por ejemplo, a que no se les pregunte por la vestimenta que llevaban) que han sufrido como consecuencia de la explotación o los abusos sexuales o del acoso sexual. No deben hacerse suposiciones sobre la culpabilidad o la inocencia. Las víctimas necesitan sentir que se las cree. El proceso debe partir de la posibilidad de que lo que se denuncia puede haber sucedido.

**No discriminación:** De conformidad con el enfoque centrado en la víctima, también se da prioridad al derecho de las víctimas a la no discriminación. No se debe discriminar nunca a las víctimas por motivos de raza, tono de piel, origen étnico, origen nacional o social, clase, casta, religión, creencias, opinión política, sexo, lengua, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, residencia, propiedad, nacimiento, estado de salud o de otro tipo, o cualquier otro motivo.

**Seguridad y no causar daño:** Antes de emprender cualquier acción, hay que considerar cuidadosamente (en estrecha consulta con la víctima) si las acciones propuestas pueden poner en peligro su seguridad y su bienestar físico o emocional o los de los miembros de su familia o su comunidad). Deben adoptarse medidas para protegerlas de la estigmatización y la discriminación. Puede ser necesario adoptar medidas de seguridad para protegerlas de las represalias, la revictimización y la retraumatización. En algunos casos, es preciso encontrar un equilibrio entre el respeto del derecho de la víctima a la seguridad y el deseo de las Naciones Unidas de proteger a otros de conductas prohibidas mediante la rendición de cuentas individual. Si un órgano de investigación determina que no es posible reducir el riesgo y se considera excesivo para una víctima, puede decidir que la investigación no siga adelante.

**Consentimiento informado:** Para dar un consentimiento informado, las víctimas deben disponer de toda la información necesaria para tomar decisiones con conocimiento de causa y gestionar sus expectativas, en particular en lo que respecta a los servicios de apoyo y a sus debidas garantías procesales y las del autor o infractor. La información debe facilitarse en un idioma que la víctima entienda, de forma clara y accesible y teniendo en cuenta sus circunstancias personales.

**Confidencialidad:** Las víctimas tienen derecho a decidir a quién revelan y a quién no lo que les ha ocurrido. Para compartir cualquier información sobre ellas, es imprescindible obtener su consentimiento informado. En el contexto de la denuncia, es preciso asegurarse de que las conversaciones con la víctima se celebren en un lugar seguro y confidencial y en el formato y el momento que ella elija. Tan pronto como presenten la denuncia, las víctimas deben ser informadas de que su información personal identificatoria puede ser compartida dentro de las Naciones Unidas en la medida en que sea necesario. Hay que decirles qué información se comunicará, quién tendrá acceso a ella y qué medidas de seguimiento podrían aplicarse.

**Apoyo y asistencia coordinados e integrales centrados en la víctima:** El objetivo es proporcionar un apoyo y una asistencia coordinados y coherentes centrados en la víctima desde el momento en que se señale a la atención de las Naciones Unidas una denuncia y durante tanto tiempo como sea necesario, de conformidad con las políticas y el mandato de la entidad. En algunas situaciones, puede prolongarse una vez concluido el proceso o procedimiento de investigación y rendición de cuentas. Para obtener más información, véase el documento titulado “Preguntas frecuentes sobre el alcance y la duración de la asistencia prestada a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de plantilla y no de plantilla de las Naciones Unidas”.

**Prevención:** Las organizaciones están obligadas a adoptar políticas, procedimientos y prácticas para prevenir y mitigar la explotación y los abusos sexuales, y darles respuesta, lo que comprende la programación y la gestión de los casos para prestar una asistencia eficaz a las víctimas creando y manteniendo un entorno y una cultura que prevengan la explotación y los abusos sexuales, defiendan las normas de conducta y garanticen que todo el personal y el personal asociado se comporten con responsabilidad respecto de las comunidades a las que presten servicios. También están obligadas a promover un entorno de trabajo armonioso libre de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

**Diapositiva 15: Compromiso de todo el sistema de las Naciones Unidas –  
Declaraciones en video de dirigentes de las Naciones Unidas sobre el enfoque  
centrado en la víctima**  
(Duración prevista: ± 8 min.)

Los facilitadores deben proyectar, a su elección, una o dos de las siete declaraciones en video de dirigentes. Las declaraciones están disponibles en: <https://www.un.org/es/victims-rights-first>, en la pestaña Módulo de formación. Pueden descargarse con antelación. También se pueden integrar uno o varios videos en la presentación de PowerPoint para quienes siguen el curso en línea.

## Diapositiva 16: Aplicación del enfoque centrado en la víctima – Estudios de casos

(Duración prevista: ± 45 min. por estudio de caso: 20 a 25 min. en grupos pequeños, 25 min. en gran grupo)

La parte fundamental de la capacitación es una serie de cinco estudios de casos ficticios de eventos negativos en que estuvieron involucrados miembros del personal de plantilla y no de plantilla de las Naciones Unidas. Tres de ellos tienen que ver con la explotación y los abusos sexuales, y dos, con el acoso sexual. Los estudios de casos están inspirados en hechos reales y se prepararon en estrecha consulta con colegas que trabajan con las víctimas, tanto sobre el terreno como en la Sede. Se prepararon con el fin de que los participantes comprendan mejor cómo llevar a la práctica el enfoque centrado en la víctima. No representan el comportamiento de la mayoría de los miles de personas que trabajan para las Naciones Unidas.

Recuerde a los participantes que el contenido de los estudios de casos puede causar angustia. Si se sienten incómodos durante el debate, pueden abandonar la sala. También pueden ponerse en contacto con el canal de apoyo adecuado de su organización.

### Sugerencia para el facilitador:

Los estudios de casos brindan ejemplos prácticos de conductas sexuales indebidas y explican en detalle cómo respetar los derechos y la dignidad de las víctimas. Todo el personal de plantilla y no de plantilla de las Naciones Unidas debe saber qué medidas han de adoptarse tan pronto se tiene conocimiento de una acusación de conducta sexual indebida, tanto si prestan asistencia directa a las víctimas como si no, y para evitar que la víctima sufra más daño. Se anima al facilitador a que guíe los debates con arreglo a las funciones y responsabilidades de los participantes.

**1. Divida a los participantes en 4 a 6 grupos de 3 a 6 participantes. Entregue a cada grupo uno de los tres estudios de casos sobre la explotación y los abusos sexuales. Pueden distribuirse con antelación.**

- Pida a los participantes de cada grupo que lean el estudio de caso individualmente (también puede leerlo uno de los miembros del grupo en voz alta) antes de dar comienzo a la actividad grupal. Para ahorrar tiempo, se debe pedir a los participantes que examinen los escenarios de una página antes de acudir al curso de capacitación. (5 min.).
- Si el curso es en línea, pida a los participantes que se presenten en las salas de reunión virtual. Anímelos a conectar la cámara durante los debates, si se sienten cómodos haciéndolo.

**2. Cuando todos hayan leído su estudio de caso, pida a los participantes que consulten el cuadro de respuestas de la versión para los participantes de los estudios de casos (la columna “Sus respuestas” situada a la derecha está en blanco).**

- El objetivo del ejercicio es que los participantes determinen lo que podría y debería haberse hecho para respetar los derechos de la víctima con arreglo al enfoque centrado en la víctima.

- Se asignará a cada grupo la tarea de analizar la cuestión en relación con uno de los siete derechos indicados en el cuadro de respuestas. Si hay menos de seis grupos, se pueden asignar dos derechos a cada grupo.
- El Grupo 1 examinará y comentará el derecho de las víctimas a ser tratadas con respeto; el Grupo 2, el derecho a recibir asistencia y apoyo; el Grupo 3, el derecho a la privacidad y la confidencialidad; el Grupo 4, el derecho a ser escuchadas; el Grupo 5, el derecho a ser protegidas; y el Grupo 6, el derecho a decidir el grado de implicación y el derecho a recibir información.
- Para facilitar el debate, indique que la columna de la izquierda contiene preguntas orientativas sobre cada derecho. Se ofrece información adicional sobre cómo fortalecer esos derechos.

### **3. Pida a los grupos que elijan a uno de sus miembros para que tome notas sobre su discusión para presentarla al resto de los participantes.**

- No es necesario que los grupos presenten un resumen del escenario. Deben facilitar un breve resumen de su discusión sobre el derecho asignado.
- Utilice la versión del facilitador de los estudios de casos para destacar los puntos que los grupos no hayan abordado, centrándose en los que sean más pertinentes para los participantes según sus funciones y responsabilidades.

### **Instrucciones sobre los estudios de casos (deben copiarse en el chat o incluirse en una diapositiva)**

1. Vamos a dividir a los participantes en grupos pequeños durante los próximos 20 a 25 minutos.
2. Disponen de unos minutos para leer (o releer) el estudio de caso con los demás miembros de su grupo. En el estudio de caso se describe un escenario problemático en el que no se respetaron los derechos de una víctima.
3. Una vez que todos hayan leído el escenario, deben consultar el cuadro de respuestas de las páginas siguientes.
4. Cada grupo tendrá que examinar uno de los derechos del cuadro de respuestas y discutir lo que podría y debería haberse hecho para dar prioridad a los derechos de las víctimas.
5. El Grupo 1 examinará y comentará el derecho de las víctimas a ser tratadas con respeto; el Grupo 2, el derecho a recibir asistencia y apoyo; el Grupo 3, el derecho a la privacidad y la confidencialidad; el Grupo 4, el derecho a ser escuchadas; el Grupo 5, el derecho a ser protegidas; y el Grupo 6, el derecho a decidir el grado de implicación y el derecho a recibir información.
6. A modo de guía para el debate, verán que la columna de la izquierda contiene preguntas que pueden hacerse respecto de cada derecho y facilita información adicional sobre cómo fortalecer esos derechos.
7. Cada grupo debe elegir a uno de sus miembros para que tome notas de su discusión y presente un breve resumen a los demás participantes. No es necesario hacer un resumen del estudio de caso.

## **Diapositiva 17: Los derechos de Sarita, Eloise y Amelia – Presentación de información sobre los estudios de casos de explotación y abuso sexuales**

(Duración prevista: ± 45 min. por estudio de caso: 20 a 25 min. en grupos pequeños, 25 min. en gran grupo)

**1. Consulte el cuadro de respuestas y pida al portavoz de cada grupo que resuma lo que debería y podría haberse hecho para defender los derechos de Sarita, Eloise o Amelia en relación con cada uno de los derechos indicados en el cuadro de respuestas.**

- Se puede cambiar el derecho asignado a cada grupo en cada estudio de caso.

**2. Utilice el cuadro de respuestas del facilitador para destacar los puntos que no se hayan planteado (si procede), a fin de profundizar en el enfoque centrado en la víctima y abordar cualquier idea errónea, pregunta o inquietud.**

- Las secciones del documento “Preguntas que debe plantearse” y “Cómo fortalecer este derecho” pueden servir para orientar el debate.
- El debate puede adaptarse a las funciones y responsabilidades de los participantes.
- Dé a los participantes la oportunidad de plantear preguntas e inquietudes.

### **Sugerencia para el facilitador:**

Es posible que parte de la información del cuadro de respuestas no sea pertinente para todos los participantes. Saber lo que no hay que hacer puede ser tan importante como saber lo que sí hay que hacer a fin de prevenir la retraumatización y la revictimización. Por ejemplo, los colegas que no están cualificados para llevar a cabo “investigaciones” no deben hacerlas. Hay muchos recursos disponibles y es conveniente ponerse en contacto con las oficinas y servicios de apoyo para obtener asesoramiento y orientación.

Los facilitadores pueden decidir cambiar los nombres, profesiones y ubicaciones de los escenarios de los casos a fin de que estos sean pertinentes para los participantes. Sin embargo, la estructura de los escenarios y los cuadros de respuestas deben mantenerse. Los estudios de casos y los cuadros de respuestas se diseñaron para demostrar que existe un marco basado en los derechos claro que es necesario para orientar la aplicación del enfoque centrado en la víctima.

## **Diapositiva 18: Los derechos de Farah y Sam – Presentación de información sobre los estudios de casos de acoso sexual**

(Duración prevista: ± 45 min. por estudio de caso: 20 a 25 min. en grupos pequeños, 25 min. en gran grupo)

**1. Consulte el cuadro de respuestas y pida al portavoz de cada grupo que resuma lo que debería y podría haberse hecho para defender los derechos de Farah o Sam en relación con cada uno de los derechos indicados en el cuadro de respuestas.**

- Se puede cambiar el derecho asignado a cada grupo en cada estudio de caso.

**2. Utilice el cuadro de respuestas del facilitador para destacar los puntos que no se hayan planteado (si procede), a fin de profundizar en el enfoque centrado en la víctima y abordar cualquier idea errónea, pregunta o inquietud.**

- Las secciones del documento “Preguntas que debe plantearse” y “Cómo fortalecer este derecho” pueden servir para orientar el debate.
- El debate puede adaptarse a las funciones y responsabilidades de los participantes.
- Dé a los participantes la oportunidad de plantear preguntas e inquietudes.

## **Diapositiva 19: Canales de denuncia de la explotación y los abusos sexuales – Recursos de las Naciones Unidas**

(Duración prevista: ± 5 min.)

El personal de la Secretaría y de las entidades de las Naciones Unidas tiene a su disposición diversas oficinas y servicios de apoyo que facilitan orientación respecto de las denuncias de explotación y abusos sexuales. Describa los canales de denuncia disponibles. Todas las personas tienen la responsabilidad conocer los canales de denuncia de su entidad. Hay que recordar a los participantes que no es algo a lo que tengan que enfrentarse solos.

### **1. Teléfono de asistencia de la OSSI para denunciar faltas de conducta/Formulario de denuncia en línea**

(+1 212 963 1111 (automática); <https://oios.un.org/es/node/1853>)

Para el personal de la Secretaría. Las denuncias del personal de plantilla o no de plantilla de otras entidades deben dirigirse a la oficina correspondiente.

### **2. Denuncia de conducta sexual indebida (<https://conduct.unmissions.org/report>)**

Misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno.

### **3. Página web “Cómo informar” (<https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/how-report>)**

Vínculos a los canales de denuncia de la Secretaría y de otras entidades de las Naciones Unidas.

### **4. Otras opciones**

Un funcionario de confianza de las Naciones Unidas, que puede ser un Oficial Superior de Derechos de las Víctimas, un punto focal de derechos de las víctimas, un punto focal de protección contra la explotación y los abusos sexuales, un punto focal de cuestiones de género o un funcionario de otro tipo que pueda remitir a la víctima a la oficina o entidad adecuada cualificada para recibir la denuncia de manera segura y ética informará a la víctima de sus derechos y le facilitará acceso a la asistencia y el apoyo disponibles.

Deben preverse mecanismos de denuncia que tengan en cuenta las cuestiones culturales y de género, que sean seguros, confidenciales, transparentes y accesibles, que tengan múltiples puntos de entrada, y que atiendan a las necesidades específicas de los niños y las personas con discapacidad y de otras personas con necesidades específicas.

### **5. Denuncias anónimas**

Si se dispone de servicio de Internet, las denuncias se pueden presentar anónimamente desde una cuenta de correo electrónico gratuita basada en web. Debe facilitarse información suficiente para que pueda llevarse a cabo una investigación independiente. Las denuncias anónimas, sobre todo las de terceros, se tratan con cautela. El órgano de investigación procurará verificar la denuncia con la víctima antes de tomar una decisión.

### **6. Apoyo adicional**

Si bien toda persona que trabaja para las Naciones Unidas está obligada a denunciar las sospechas, los rumores o las acusaciones explícitas de explotación y abusos sexuales, es posible que los miembros del personal de plantilla y no de plantilla deseen procurarse el apoyo de un contacto de confianza (supervisor, colega, amigo o familiar) si estar al tanto de una conducta sexual indebida les ocasiona angustia o preocupación. A fin de preservar la confidencialidad, los detalles de la conducta indebida no deben discutirse. Es posible que deseen hablar confidencialmente con alguien de su



entidad para que les proporcione apoyo u orientación (Recursos Humanos, Oficina de Ética, línea directa/teléfono de asistencia, apoyo psicosocial, Oficina de Servicios Médicos, Ómbudsman). Revelar una denuncia presentada por otra persona constituye una violación de la confidencialidad.

Es posible que no se investiguen todas las denuncias informales y formales, y puede que den o no lugar a que se apliquen medidas disciplinarias al autor una vez que la Oficina de Recursos Humanos competente la investigue y analice.

## Diapositiva 20: Canales de denuncia del acoso sexual – Recursos de las Naciones Unidas

(Duración prevista: ± 5 min.)

El personal de la Secretaría y de las entidades de las Naciones Unidas tiene a su disposición diversas oficinas y servicios de apoyo que brindan orientación sobre las opciones de resolución informal y formal de los casos de acoso sexual, en particular sobre lo que puede ocurrir tras la denuncia, la disponibilidad de medidas provisionales y las posibles consecuencias para el presunto autor.

### 1. Teléfono de asistencia de la OSSI para denunciar faltas de conducta/Formulario de denuncia en línea (+1 212 963 1111 (automática); <https://oios.un.org/es/node/1853>)

- Para el Personal de la Secretaría. Las denuncias del personal de plantilla o no de plantilla de otras entidades deben dirigirse a la oficina correspondiente.
- La OSSI puede facilitar información sobre las opciones de resolución informal y formal. No se adopta ninguna medida sin el consentimiento expreso de la víctima.

### 2. Teléfono de asistencia y correo electrónico “Speak up” (+1 917 367 8910 o, desde las misiones, 1212 78910 (automática); [speakup@un.org](mailto:speakup@un.org))

- El teléfono de asistencia “Speak up” está atendido por personas imparciales y capacitadas que pueden facilitar información práctica sobre los mecanismos de protección, apoyo y denuncia al personal de la Secretaría.
- Las llamadas del personal de otras entidades se remiten a la oficina correspondiente.

### 3. Ómbudsman y Servicios de Mediación

- Para el personal de la Secretaría y el personal actual o antiguo del UNRWA, la CIJ y la OMM:
  - Ómbudsman: +1 917 367 5731, [unoms@un.org](mailto:unoms@un.org), Teams, Signal
  - Servicios de mediación: +1 212 963 3823, [edelmann@un.org](mailto:edelmann@un.org)
  - Vínculos a las oficinas regionales: <https://www.un.org/ombudsman/es/contact-us>
- Para los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas (PNUD, UNFPA, UNICEF, UNOPS, ONU-Mujeres):  
+1 646 781 4083, [ombudsmediation@fpombudsman.org](mailto:ombudsmediation@fpombudsman.org)
- Para el ACNUR:  
+41 22 739 7770, [ombuds@unhcr.org](mailto:ombuds@unhcr.org)
- Para la OIM:  
[ombudsperson@iom.int](mailto:ombudsperson@iom.int); [weareallin.iom.int](http://weareallin.iom.int)

### 4. Consejero o Consejera del Personal

- Para el personal de la Secretaría: [scohq@un.org](mailto:scohq@un.org)
- Para el personal de otras entidades: puede obtener los datos de contacto de su Consejero o Consejera del Personal en <https://hr.un.org/page/how-contact-your-staff-counsellor> o a través de los servicios médicos.
- Para la OIM: Pónganse en contacto con Bienestar del Personal en [swo@iom.int](mailto:swo@iom.int)

#### Denuncias informales:

- Miembro del personal (víctima o testigo): tan pronto como sea posible, y si se siente seguro o cómodo, hable con el presunto autor (directa o indirectamente) y deje claro que su comportamiento no es bienvenido y debe cesar.
- Directivos y supervisores: denunciar el acoso sexual no es obligatorio en todas las organizaciones y puede requerir el consentimiento expreso de la víctima. Sin embargo, es un deber adoptar medidas inmediatas y concretas en respuesta a las denuncias y acusaciones de

conductas prohibidas. La inacción puede considerarse un incumplimiento de ese deber y dar lugar a la adopción de medidas administrativas o a la incoación de un procedimiento disciplinario.

Denuncias formales: pueden hacerse a través del canal de denuncia de la organización de que se trate o de la OSSI.

Las denuncias anónimas pueden presentarse desde una cuenta de correo electrónico gratuita basada en web. Debe facilitarse información suficiente para que pueda llevarse a cabo una investigación independiente. Las denuncias anónimas, en particular las presentadas por terceros, se tratan con cautela y se remiten a un servicio de investigación de una entidad de la JJE que tratará de verificar la denuncia con la víctima antes de tomar una decisión.

Los supervisores tienen que hablar periódicamente con la víctima para comprobar si su trabajo se ha visto afectado negativamente por las acciones del presunto autor.

De conformidad con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, se deben poner a disposición de la víctima medidas provisionales para evitar represalias, reincidencias o una retraumatización. Pueden ser, por ejemplo:

- Mantener físicamente separados a la víctima y al presunto autor;
- Reasignar a la víctima o al presunto autor, con su consentimiento;
- Considerar la posibilidad de conceder una licencia especial, bien a la víctima, bien al presunto autor;
- Hacer cambios temporales en las relaciones jerárquicas;
- Conceder al presunto autor una licencia administrativa; o
- Cualquier otra medida o combinación de medidas apropiadas que estén en consonancia con las políticas y prácticas de la entidad.

Los supervisores deben confirmar que se ha consultado a la víctima y que se han aplicado las medidas recomendadas. La comunicación en relación con esas medidas debe respetar el principio de confidencialidad.

Los supervisores también deben hacer un seguimiento de cualesquiera procesos informales o formales y mantener contactos periódicos con la persona afectada durante el proceso y una vez resuelto, vigilar su bienestar y confirmar que el acoso sexual ha cesado, durante un plazo mínimo de un año.

Puede ser necesario llevar a cabo actividades para fomentar el espíritu de equipo a fin de restablecer la confianza en toda la oficina.

## **Diapositiva 21: Intervención cuando se presencia el acoso sexual – Actuar contra el acoso sexual**

(Duración prevista: ± 5 min.)

**Las 5 D de la intervención al presenciar el acoso sexual** (tomadas de The 5Ds of Bystander Intervention de la organización Right to Be)

- **Distraer.** Si la situación es segura, distraiga la atención del infractor, la persona afectada y la situación.
- **Delegar.** Póngase en contacto con la oficina o los servicios de apoyo adecuados de su organización para que le orienten sobre las opciones informales y formales disponibles para dar respuesta al comportamiento.
- **Documentar.** Si hay otra persona interviniendo, documente la situación con videos o fotografías o tomando notas. Esa información no debe compartirse nunca sin el consentimiento expreso de la persona afectada.
- **Directamente actuar.** Si la situación es segura, intervenga directamente para poner fin al comportamiento.
- **Diferir.** Haga un seguimiento de la persona afectada tras el incidente o incidentes.

### **Alce la voz (ya sea como víctima del acoso sexual o como testigo)**

- Si alguien se ha comportado de forma indebida con usted o con alguno de sus colegas, o si le comunican una denuncia, puede poner fin a la conducta indebida y crear y mantener un entorno de trabajo saludable. Hable tan pronto como pueda. El autor puede no ser consciente de que está cometiendo una infracción.
- Deje claro que el comportamiento no es bienvenido y que debe cesar. Debe tratar de interrumpir los comentarios o bromas inapropiados y abordar el tema en el momento o inmediatamente después. Muchas personas prefieren nombrar la conducta. Puede decir, por ejemplo: “No hagas [lo que estén haciendo]; es acoso”. También puede decir “eso no está bien” o “no me hables así”. Diga lo que le resulte natural. La clave para establecer sus límites no está tanto en las palabras que dice, sino en *cómo* las dice. No adopte un tono de disculpa; no tiene que disculparse ante nadie por existir en el espacio público. No interactúe con ellos después de establecer los límites.
- En muchas ocasiones, las personas que acosan pueden intentar discutir con usted o demostrarle desdén tratando de mantener una conversación o burlándose de usted. Puede resultar tentador entrar en un tira y afloja verbal con ellos. No es recomendable. Prestarles más atención puede alimentar su comportamiento abusivo y hacer que la situación se agrave. Una vez haya dicho lo que tenía que decir, no les dedique más tiempo o energía.
- Considere la posibilidad de implicar a las personas de su entorno contándoles lo que está ocurriendo y pidiéndoles ayuda. Esas personas pueden sentirse más cómodas diciéndole a un infractor que su comportamiento es inapropiado e inoportuno. También pueden decir al infractor que están intentando pasar una velada agradable entre amigos para evitar centrar la atención en la víctima.
- Considere la posibilidad de documentar el incidente: si se siente seguro, plantéese tomar una fotografía o un video del incidente o pida a una persona de su entorno que lo haga por usted. La labor de documentación puede incluir a la persona que le acosa o el lugar de los hechos. Algunas personas utilizan fotografías o videos para denunciar un incidente.
- Si no se siente cómodo oponiéndose directamente a alguien, obtenga apoyo o asesoramiento para gestionar el conflicto de manera informal a través del teléfono de asistencia (o el correo electrónico) “Speak up” de la OSSI (a través de su plataforma web o su línea directa automática)

o del representante o punto focal apropiado de su organización, que pueden ser, entre otros, la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación, o el Consejero o la Consejera del Personal. En entornos con misiones, puede ponerse en contacto con el Equipo de Conducta y Disciplina, el punto focal o el punto focal de cuestiones de género. En los eventos de las Naciones Unidas, se puede acudir a los guardias de seguridad para que intervengan. Esos contactos pueden facilitarle orientación sobre la presentación de una denuncia formal.

- Si se pone en cuestión su conducta, escuche el punto de vista de la otra persona y muéstrese abierto a cambiar. Las personas que asistieron al curso de capacitación sobre los testigos afirmaron que les había ayudado a saber qué hacer cuando detectaban indicios de conductas problemáticas y que probablemente intervendrían.

## **Diapositiva 22: Iniciativas de prevención**

(Duración prevista: ± 5 min.)

### **1. ClearCheck (2018)**

- ClearCheck es una plataforma en línea segura consistente en una base de datos centralizada desarrollada para impedir el despliegue o el reemplazo de personal de las Naciones Unidas que haya sido despedido por denuncias fundamentadas de explotación y abuso sexuales o de acoso sexual o que haya abandonado la Organización mientras estaba pendiente de investigación.
- En todas las entidades, los miembros del personal que realizan tareas de contratación se aseguran de que sus departamentos de recursos humanos respectivos verifiquen las referencias de los candidatos externos, en particular a través de la base de datos ClearCheck y su herramienta de verificación de antecedentes y de sus directrices en materia de explotación y abusos sexuales de aplicación previa a la incorporación al servicio.

### **2. Plan de Divulgación de Conductas Indebidas y Declaración de Conducta (2019)**

- Iniciativa ajena a las Naciones Unidas que administra el Steering Committee for Humanitarian Response (una alianza voluntaria de nueve organizaciones humanitarias).
- Se puso en marcha para poner fin al problema de los abusadores sexuales conocidos que pasan de una organización a otra sin ser detectados.
- El Plan complementa otros procesos de verificación de antecedentes, como los controles policiales, ya que identifica a los infractores que han pasado por procesos disciplinarios completos o que están sometidos a una investigación en curso, pero pueden no haber cometido un delito o haber sido investigados por la policía.
- Facilita el intercambio bilateral de datos sobre faltas de conducta entre empleadores anteriores y organizaciones contratantes. No almacena datos específicos sobre casos concretos.
- Actualmente aplican el Plan más de 150 organizaciones, entre ellas el ACNUR y el UNICEF.

### **3. Iniciativas específicas de las entidades para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta**

- Algunas organizaciones de las Naciones Unidas han elaborado y puesto en marcha iniciativas de prevención. Deben basarse en el enfoque centrado en la víctima.
- Abra el sitio web de su organización y presente a los participantes la página pertinente. Debatan en grupo las iniciativas.
- Los directivos y supervisores desempeñan un papel esencial en la esfera de la prevención, entre otras cosas:
  - Demostrando periódicamente su compromiso con la prevención de las conductas sexuales indebidas y la respuesta a ellas;
  - Siendo modelos de conducta;
  - Sabiendo cuáles son las políticas y los canales de denuncia, las oficinas y los procedimientos de apoyo, y lo que cabe esperar de esos procesos, y velando por que el personal esté al tanto de esa información;
  - Promoviendo la capacitación, incluida la especializada, de los miembros del personal y reforzando la exigencia de que se cumplan las políticas, el Reglamento del Personal y los códigos de conducta;

- Creando un entorno de trabajo respetuoso;
- Generando confianza entre el personal mediante debates y diálogos periódicos y transparentes sobre la conducta sexual indebida;
- Manteniendo una política de puertas abiertas y un entorno en el que los miembros del personal se sientan cómodos hablando abiertamente sobre los comportamientos inadecuados y prohibidos y se sientan apoyados y protegidos de las represalias;
- Respetando la confidencialidad;
- Contribuyendo a las evaluaciones y la recopilación de datos de todo el sistema, como encuestas y cuestionarios anuales; y
- Colaborando en las gestiones e iniciativas interinstitucionales, como la labor de divulgación, los eventos de creación de capacidad y las consultas comunitarias.

## **Diapositiva 23: Compromiso de actuar – Perspectivas para el futuro**

(Duración prevista: ± 5 min.)

### **1. Pida a los participantes que destaquen las buenas prácticas o sugieran ideas sobre cómo podrían ellos y sus entidades aplicar mejor el enfoque centrado en la víctima.**

Discutan las ideas en grupo.

Los facilitadores deben tomar nota de las buenas prácticas mencionadas durante la capacitación y remitirlas por correo electrónico a la Defensoría de los Derechos de las Víctimas ([ovra@un.org](mailto:ovra@un.org)). Esas buenas prácticas se publicarán en <https://www.un.org/es/victims-rights-first>.

### **2. Mensajes esenciales.**

Todos y cada uno de nosotros debemos prevenir la conducta sexual indebida, entre otras cosas denunciándola cuando sea necesario. Todos somos responsables y tenemos obligación de rendir cuentas. Los derechos y las necesidades de las víctimas son lo primero.

## **Diapositiva 24: Diapositiva de cierre**

**JUNTOS MARCAREMOS LA DIFERENCIA.**

Si tiene alguna pregunta, envíe un correo electrónico a [ovra@un.org](mailto:ovra@un.org).  
Gracias por participar.