

## Píldora formativa 2. Gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales

### **Propósito**

Comprobar cómo gestiona el comandante una denuncia de explotación y abusos sexuales contra un miembro del contingente.

### **Resultados del aprendizaje de los participantes**

Al finalizar esta sesión, los alumnos habrán:

- Reconocido qué acciones constituyen un acto de explotación y abusos sexuales y están prohibidas por las normas de conducta de las Naciones Unidas.
- Gestionado una denuncia de explotación y abusos sexuales de manera eficaz.
- Respondido a preguntas sobre la denuncia sin incumplir las normas de confidencialidad de las Naciones Unidas.

### **Duración**

Con un grupo: Esta píldora formativa dura 1 hora y 15 minutos, incluida la exposición informativa del formador, o 1 hora y 45 minutos con la ampliación opcional relativa al tratamiento de la información confidencial. Los tiempos de grupo hacen referencia al trabajo en cuatro grupos (por ejemplo, con cinco personas por grupo).

Con una persona: Esta píldora formativa dura 30 minutos, incluida la exposición informativa del formador, o 45 minutos con la ampliación opcional relativa al tratamiento de la información confidencial.

### **Método**

Actividad 1: Juego de roles sobre la gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales.

Ampliación opcional, actividad 2: Escenario con preguntas para el alumno sobre el tratamiento de la información confidencial.

### **Instrucciones de la píldora formativa (grupo de alumnos)**

Antes de la píldora formativa:

- Decida cómo dividir a los participantes en grupos.
- (Opcional) Asigne los tres roles (comandante, jefe de la aldea y padre de la víctima) de la actividad 1 a determinados alumnos. Tenga en cuenta que todos los roles los pueden interpretar alumnos o alumnas y que el papel de comandante también lo pueden representar alumnos que no posean un puesto de mando.

- (Opcional) Encuentre salas que puedan utilizar dos grupos en la preparación de su juego de roles para mantener un bajo nivel de ruido en el aula y ayudar a que los grupos se concentren.
- Prepare la disposición de asientos del aula (véase más abajo).
- Prepare los materiales y documentos de capacitación (véase más abajo).

Instrucciones de la píldora formativa (con un grupo de alumnos)	Duración
<p><b>Introducción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el objetivo de la píldora formativa consiste en practicar la gestión eficaz de una denuncia de explotación y abusos sexuales. <b>No proporcione definiciones ni ejemplos de actos de explotación y abusos sexuales</b>, ya que uno de los criterios de evaluación del aprendizaje en esta píldora formativa es determinar si el grupo puede reconocer un acto de esta clase.</li> <li>• Explique que la píldora formativa consistirá en un juego de roles sobre la gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales.</li> <li>• Explique el proceso del juego de roles: juego de roles, autorreflexión en grupo, presentaciones de grupo en sesión plenaria objeto de evaluación y, a continuación, exposición informativa del formador.</li> <li>• Subraye que <u>no</u> se evaluará la calidad de los juegos de roles, sino el contenido de sus presentaciones de grupo una vez finalizados los juegos de roles.</li> <li>• Autorice a los alumnos a salir de la sala si experimentan emociones fuertes durante el juego de roles y necesitan tomarse un descanso.</li> </ul> <p>(Ampliación opcional)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explique que el juego de roles va seguido de un escenario con preguntas sobre el tratamiento de la información confidencial.</li> </ul>	5 min
<p><b>Juego de roles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Divida a los alumnos en un máximo de cuatro grupos (por ejemplo, cuatro grupos de cinco alumnos).</li> <li>• Explique que todos los grupos realizarán el mismo juego de roles.</li> <li>• Explique que la ubicación del juego de roles es el despacho del comandante en el campamento del contingente.</li> <li>• Explique que hay tres “actores”: el comandante, el jefe de la aldea y el padre de la víctima. Cada grupo deberá asignar los tres roles (es decir, comandante, jefe de la aldea y padre de la víctima) a tres personas del grupo y el papel de observador a todos los demás miembros de este. (Opcional: Los roles se pueden asignar con antelación)</li> <li>• Explique que los tres roles (comandante, jefe de la aldea y padre de la víctima) los pueden interpretar alumnos o alumnas</li> </ul>	20 min

<p>y subraye que el papel de comandante también lo pueden representar alumnos que no posean un puesto de mando.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Explique que los grupos disponen de 10 minutos para preparar el juego de roles y de 5 minutos para representarlo. Explique que, mientras se desarrolla el juego de roles, los observadores tienen que anotar lo que el comandante hace bien y lo que hace menos bien a la hora de gestionar la denuncia de falta de conducta utilizando el <b>documento 2 (Hoja del observador)</b>.</li> <li>Reparta el <b>documento 1 (Roles)</b>. Haga hincapié en que <b>los tres actores <u>no</u> deben compartir información sobre sus roles ni comentar lo que van a decir con nadie más del grupo</b>.</li> </ul> <p><b>Consejo:</b> Pida a los actores con el mismo rol que se sienten juntos para prepararse, por ejemplo, todos los “comandantes” se sientan juntos, todos los “jefes de aldea” se sientan juntos y todos los “padres de la víctima” se sientan juntos. Así, los actores no revelan información sobre el rol de su personaje a los actores que interpretan a los otros dos personajes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pida a dos de los grupos que se trasladen a las otras salas (opcional).</li> <li>Mientras los actores preparan el juego de roles, pida a los observadores que debatan entre ellos cómo deben gestionar los comandantes las demandas de explotación y abusos sexuales contra un miembro del contingente y cuáles son las buenas prácticas al respecto. Esto les proporcionará algunas ideas de lo que deben buscar cuando observen el juego de roles. Reparta a todos los grupos el <b>documento 2 (Hoja del observador)</b>. Explique que el <b>documento 2 (Hoja del observador)</b> se debe utilizar para tomar notas durante el juego de roles y que <u>no</u> va a recogerlo ni a utilizarlo para evaluar su rendimiento.</li> </ul> <p><b>Alternativa (un juego de roles delante de la clase):</b> En lugar de cuatro juegos de roles independientes, el formador organiza un juego de roles delante de la clase. Para este juego de roles único, el formador selecciona a tres alumnos que representen los tres papeles (es decir, comandante, jefe de la aldea y padre de la víctima) y pide a todos los demás alumnos de la clase que adopten la función de observadores. Los tres “actores” preparan sus papeles fuera de la sala de capacitación y, cuando están listos, realizan la representación delante de la clase. El uso de este enfoque alternativo es adecuado, por ejemplo, cuando los alumnos o formadores no se sienten cómodos con la técnica del juego de roles o cuando la proporción de alumnos por formador es muy elevada (por ejemplo, 40 alumnos y 2 formadores).</p>	
<p><b>Autorreflexión y debate en grupo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Anuncie que el juego de roles ha terminado y pida a los alumnos que pongan fin a su papel.</li> </ul>	20 min

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pida a los grupos que dediquen 10 minutos a reflexionar y poner en común sus puntos de vista sobre lo que ha ido bien o menos bien durante el juego de roles.</li> <li>• Pídale que expongan entre ellos lo que ha ido bien y lo que ha ido menos bien en este juego de roles, por este orden: primero habla el “comandante”; luego, el “jefe de la aldea”; después, el “padre de la víctima”; y, al final, los “observadores”. Los observadores deben utilizar las notas que tomaron en su Hoja del observador para facilitar comentarios.</li> <li>• A continuación, reparta el <b>documento 3 (Presentación de grupo, juego de roles)</b> y dé a los grupos otros 10 minutos para que准备n una breve presentación de grupo sobre sus respuestas a las preguntas que se pondrán en común en sesión plenaria.</li> </ul>	
<p><b>Presentaciones de grupo en sesión plenaria y evaluación de la píldora formativa</b></p> <p>Pida a cada grupo que presente brevemente sus respuestas a las preguntas del <b>documento 3 (Presentación de grupo, juego de roles)</b>.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a los grupos que respondan a preguntas diferentes. No obstante, el formador deberá recoger el <b>documento 3 (Presentación de grupo, juego de roles)</b> a fin de disponer de toda la información necesaria para evaluar el rendimiento de cada grupo.</p> <p>Mientras los grupos exponen, uno de los formadores debe evaluar el rendimiento de cada uno de ellos en relación con los “comportamientos observados” de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 1</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento de cada grupo.</p>	15 min
<p><b>Exposición informativa del formador</b></p> <p>El formador deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la actividad 1, Juego de roles</b>, para facilitar comentarios a todos los grupos sobre el contenido de sus presentaciones. Al proporcionar los comentarios, el formador debe resaltar qué aspectos son correctos y cuáles son incorrectos o se deberían haber incluido.</p> <p>Al final de la píldora formativa, el formador debe repartir la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)</b> o la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC)</b> y pedir a los alumnos que se la lleven a su próximo despliegue. Esta infografía muestra lo que ocurre con las denuncias de faltas de conducta relacionadas con efectivos de contingentes militares o de UPC una vez notificadas a las Naciones Unidas. Explica quién hace qué cuando se</p>	15 min

<p>notifica y se investiga la denuncia, así como las consecuencias en caso de que se haya producido una falta de conducta.</p> <p>Opcional: Recoja el <b>documento 3 (Presentación de grupo, juego de roles)</b> al final del ejercicio para ayudar a evaluar la actuación de cada grupo.</p>	
<p><b>Ampliación opcional (30 minutos)</b></p> <p><b>Trabajo en grupo (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>Facilite la información sobre el escenario a todos los grupos (<b>documento 4: Tratamiento de la información confidencial</b>). Explique que la tarea consiste en "responder a la pregunta de la dirigente de la ONG local, pero <u>sin revelar información cuya confidencialidad se deba mantener</u> de acuerdo con las normas de las Naciones Unidas". Pida a los grupos que dediquen 10 minutos a debatir y que se preparen para presentar las respuestas de su grupo a la tarea en una breve exposición en sesión plenaria.</p>	10 min
<p><b>Presentaciones de grupo (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>Pida a cada grupo que presente sus respuestas a la tarea. Mientras los grupos exponen, uno de los formadores debe seguir evaluando el rendimiento de cada uno de ellos en relación con los "comportamientos observados" de esta parte de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la actividad 2, Tratamiento de la información confidencial</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento de cada grupo.</p>	10 min
<p><b>Exposición informativa del formador (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>El formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado "medidas esperadas" de la <b>hoja de soluciones de la actividad 2, Tratamiento de la información confidencial</b>, para facilitar comentarios a todos los grupos sobre el contenido de sus presentaciones. Al proporcionar los comentarios, el formador debe resaltar qué aspectos son correctos y cuáles son incorrectos o se deberían haber incluido.</p>	10 min

### **Instrucciones de la píldora formativa (un solo alumno)**

Cuando lleve a cabo la píldora formativa con un solo alumno, siga las instrucciones que se indican a continuación.

Antes de la píldora formativa:

- Determine qué actores interpretarán el papel del jefe de la aldea y del padre de la víctima, indíquenes el propósito de la píldora formativa y proporcioneles la información relativa a sus roles para que la lean con antelación.
- Prepare los materiales y documentos de capacitación (véase más abajo).
- Decida la disposición de los asientos de los tres actores.

Instrucciones de la píldora formativa (con un solo alumno)	Duración
<p><b>Introducción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que el objetivo de la píldora formativa consiste en practicar la gestión eficaz de una denuncia de explotación y abusos sexuales. <b>No proporcione definiciones ni ejemplos de actos de explotación y abusos sexuales</b>, ya que uno de los criterios de evaluación del aprendizaje en esta píldora formativa es determinar si el alumno puede reconocer un acto de esta clase.</li> <li>● Subraye que no se evaluarán las dotes interpretativas del alumno, sino si ha conseguido identificar todas las buenas prácticas para gestionar de manera eficaz una denuncia de explotación y abusos sexuales.</li> </ul> <p>(Ampliación opcional)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que el juego de roles va seguido de un escenario con preguntas sobre el tratamiento de la información confidencial.</li> </ul>	5 min
<p><b>Juego de roles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Explique que la ubicación del juego de roles es el despacho del comandante en el campamento del contingente. Explique que hay tres personajes: el comandante, el jefe de la aldea y el padre de la víctima.</li> <li>● Entregue la tarjeta informativa con el papel del comandante al alumno que se somete a la prueba (<b>documento 1: Roles</b>). Dé al alumno 5 minutos para leer la tarjeta y prepararse para el juego de roles y explíquele que dispondrá de 5 a 10 minutos para realizarlo.</li> <li>● Mientras se desarrolla el juego de roles, el formador deberá evaluar el rendimiento del alumno con respecto a los “comportamientos observados” de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 1</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.</li> </ul>	15 min

<b>Exposición informativa del formador (actividad 1: Notificación de los actos de explotación y abusos sexuales)</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la actividad 1, Juego de roles</b> , para facilitar comentarios al alumno. Al proporcionar los comentarios, el formador debe resaltar qué aspectos son correctos y cuáles son incorrectos o se deberían haber incluido.	10 min
Al final de la píldora formativa, el formador debe repartir la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)</b> o la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC)</b> y pedir al alumno que se la lleve a su próximo despliegue. Esta infografía muestra lo que ocurre con las denuncias de faltas de conducta relacionadas con efectivos de contingentes militares o de UPC una vez notificadas a las Naciones Unidas. Explica quién hace qué cuando se notifica y se investiga la denuncia, así como las consecuencias en caso de que se haya producido una falta de conducta.	
<b>Ampliación opcional (15 minutos)</b>	
<b>Trabajo individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b> Pida al alumno que lea el escenario y prepare su respuesta a la tarea ( <b>documento 4: Tratamiento de la información confidencial</b> ). Explique que la tarea consiste en “responder a la pregunta de la dirigente de la ONG local, pero <u>sin revelar información cuya confidencialidad se deba mantener</u> de acuerdo con las normas de las Naciones Unidas”.	5 min
<b>Presentación individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b> Pida al alumno que facilite su respuesta a la tarea al formador. Mientras el alumno responde, el formador deberá evaluar su rendimiento en relación con los “comportamientos observados” de esta parte de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la actividad 2, Tratamiento de la información confidencial</b> . El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.	5 min
<b>Exposición informativa del formador (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la actividad 2, Tratamiento de la información confidencial</b> , para facilitar comentarios al alumno. Al proporcionar los comentarios, el formador debe resaltar qué aspectos son correctos y cuáles son incorrectos o se deberían haber incluido.	5 min

### **Materiales y documentos de capacitación**

Imprima los siguientes materiales y documentos de capacitación:

- **Instrucciones de la píldora formativa:** 1 copia por formador.
- **Documento 1: Roles:** 1 copia por grupo + 1 copia por formador.  
Recorte las tarjetas informativas sobre los tres papeles (comandante, jefe de la aldea y padre de la víctima) por las líneas de puntos.
- **Documento 2: Hoja del observador:** 1 copia por observador + 1 copia por formador.
- **Documento 3: Presentación de grupo (juego de roles):** 1 copia por alumno + 1 copia por formador.
- **Hoja de soluciones de la actividad 1: Juego de roles:** 1 copia por formador.
- **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)** o **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC):** 1 copia por alumno + 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).
- **Glosario:** 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).

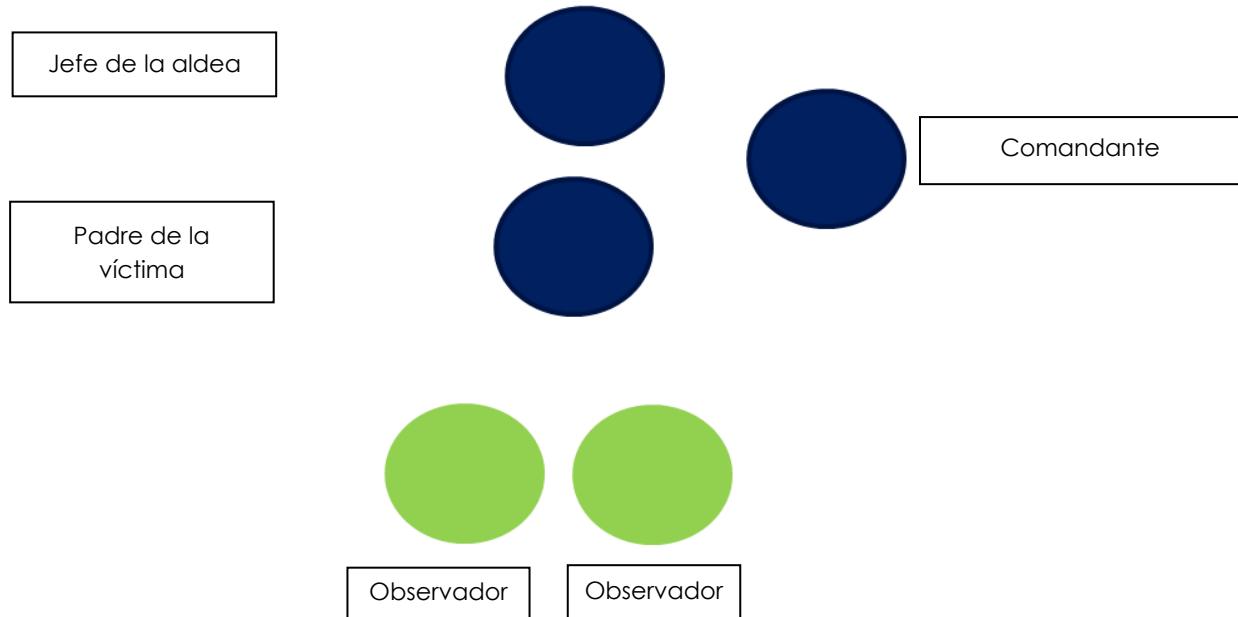
Si realiza la ampliación opcional, prepare también estos documentos:

- **Instrucciones del ejercicio:** 1 copia por formador.
- **Documento 4: Tratamiento de la información confidencial:** 1 copia por alumno + 1 copia por formador.
- **Hoja de soluciones de la actividad 2: Tratamiento de la información confidencial:** 1 copia por formador.

Al llevar a cabo la píldora formativa con un solo alumno, los documentos 2 y 3 no son necesarios.

### **Disposición de los asientos (con un grupo de alumnos)**

Organice la disposición de los asientos de la siguiente manera: tres sillas para los actores y dos sillas separadas para los observadores. Utilice la misma disposición de asientos con todos los grupos.



**Alternativa:** Si no es posible organizar los asientos de esta manera, pida a los alumnos que realicen el juego de roles sentados en una mesa.

### Documento 1: Roles

#### Rol: el comandante

Dos miembros de la comunidad se encuentran en la puerta del campamento y solicitan hablar con usted para presentar una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de su contingente. Reconoce que uno de ellos es el jefe de la aldea y ordena al guardia de la puerta que les deje entrar en el campamento. Los acompaña a su despacho y cierra la puerta.

Conoce al jefe de la aldea porque lo ve todas las semanas en las reuniones de seguridad que mantiene con los representantes de la sociedad civil local.

Hace un año, se presentó una denuncia de violación contra el anterior contingente destacado aquí. No obstante, la denuncia nunca se corroboró.

No hay nadie en su contingente que se llame Bob.

La situación de la seguridad en la zona es muy tensa. Es consciente de que, si no gestiona esta denuncia acerca de un acto de explotación y abusos sexuales de manera eficaz, algunos miembros de la comunidad podrían tomar represalias y atacar a su contingente mientras patrulla.

#### Instrucciones para el comandante:

- Represente cómo gestionaría esta denuncia. Asegúrese de seguir las buenas prácticas recomendadas por las Naciones Unidas para gestionar este tipo de denuncias. Cuando se prepare para este juego de roles, piense en las cuestiones siguientes que podrían surgir en su transcurso:
  - ¿De qué modo constituye el comportamiento de Bob una violación de las normas de conducta de las Naciones Unidas?
  - ¿Qué actitud debe adoptar un comandante cuando los miembros de la comunidad denuncian una falta de conducta?
  - ¿Cómo debe reaccionar un comandante ante una solicitud de indemnización de la familia de la víctima?
  - ¿Cuál es el procedimiento recomendado para notificar una denuncia de falta de conducta a las Naciones Unidas? ¿A qué parte de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno hay que informar?
  - Una vez que se ha comunicado a la Organización la denuncia de falta de conducta, ¿qué parte de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno puede proporcionar apoyo e información de manera continuada al jefe de la aldea y al padre de la víctima?

**Recordatorio: No comparta información sobre su papel ni comente lo que va a decir durante el juego de roles con nadie más del grupo.**

**Rol: el jefe de la aldea**

Lleva mucho tiempo siendo el jefe de la aldea. Hace poco, una familia de la aldea se dirigió a usted para presentar una queja contra uno de los contingentes de las Naciones Unidas destacados en la zona. La familia declaró que su hija de 15 años había mantenido relaciones sexuales con uno de los miembros del contingente destacado en la zona llamado Bob. Explicaron que Bob la había tratado bien y le había dado un móvil nuevo y algo de dinero para la matrícula escolar de su hermano. También le había prometido casarse con ella y llevársela a su país. Sin embargo, cuando Bob se enteró de que su hija estaba embarazada, puso fin a la relación.

La familia tiene dos exigencias. En primer lugar, quieren que Bob se case con la niña o indemnice a la familia. En segundo lugar, quieren que Bob pague la pensión por alimentos cuando nazca el bebé. Ha accedido a hablar con el comandante y ver qué se puede hacer.

Hace un año, se presentó una denuncia de violación contra el anterior contingente destacado aquí. Sabe que, según las conclusiones de la investigación, la denuncia no estaba fundamentada. Sin embargo, usted piensa que lo encubrieron y no cree que se hiciera justicia.

El padre de la víctima y usted llegan a la puerta del campamento y solicitan hablar con el comandante para presentar una denuncia de falta de conducta contra uno de los miembros de su contingente llamado Bob. El guardia de la puerta los deja entrar a los dos en el campamento. Los acompañan al despacho del comandante y toman asiento.

Conoce al comandante porque lo ve todas las semanas en las reuniones de seguridad que mantiene con las Naciones Unidas.

Instrucciones para el jefe de la aldea:

- Describa lo que Bob le hizo a la quinceañera.
- Exprese su enfado por el resultado de la investigación relativa a la denuncia de violación contra el anterior contingente y señale que no cree que se haya hecho justicia.
- No le importa que la denuncia sobre Bob no se notifique a las Naciones Unidas, siempre que se cumplan las exigencias de la familia de la víctima.
- Recuerde al comandante que la familia tiene dos exigencias. En primer lugar, la familia de la víctima exige que Bob se case con su hija o que pague una indemnización a la familia si no está dispuesto a contraer matrimonio con ella. En segundo lugar, la familia exige que Bob pague la pensión por alimentos cuando nazca el bebé.
- Si el comandante dice que informará de la denuncia a las Naciones Unidas, pregúntele a qué oficina de la Organización puede dirigirse para conseguir una indemnización para la familia y una “investigación adecuada esta vez”.

**Recordatorio: No comparta información sobre su papel ni comente lo que va a decir durante el juego de roles con nadie más del grupo.**

**Rol: el padre de la víctima**

Hace poco, su esposa y usted se dirigieron al jefe de la aldea para presentar una queja contra uno de los contingentes de las Naciones Unidas destacados en la zona. Le explicaron lo siguiente:

- Su hija de 15 años había mantenido relaciones sexuales con uno de los miembros del contingente destacado en la zona llamado Bob.
- Bob la había tratado bien y le había dado un móvil nuevo y algo de dinero para la matrícula escolar de su hijo. Como son tiempos difíciles para su familia, esto fue de gran ayuda.
- Aceptaron la relación únicamente porque Bob prometió casarse con ella y llevarla a su país de origen.
- Cuando Bob se enteró de que su hija estaba embarazada, puso fin a la relación.
- Han conseguido convencer al jefe de la aldea para que los acompañe a presentar una queja formal contra Bob ante su comandante. El jefe de la aldea y usted llegan a la puerta del campamento y solicitan hablar con el comandante para presentar una denuncia de falta de conducta contra Bob. El guardia de la puerta los deja entrar a los dos en el campamento. Los acompañan al despacho del comandante y toman asiento. Nunca antes había visto al comandante.

Instrucciones para el padre de la víctima:

- Exprese su enfado por lo ocurrido.
- Describa lo que Bob le hizo a su hija (a menos que el jefe de la aldea ya lo haya explicado).
- Si el comandante le dice que no hay nadie en el contingente llamado Bob, dígale que no está seguro de que ese sea su verdadero nombre y que tal vez le hay dado a su hija un nombre falso. Indique que reconocería a Bob si lo viera.
- Señale que tiene dos exigencias. En primer lugar, exige que Bob se case con su hija o que pague una indemnización a la familia si no está dispuesto a contraer matrimonio con ella. En segundo lugar, exige que Bob pague la pensión por alimentos cuando nazca el bebé.
- Indique que no le importa que la denuncia no se notifique a las Naciones Unidas, siempre que se cumplan sus dos exigencias.
- Si el comandante dice que informará de la denuncia a las Naciones Unidas, pregúntele qué oficina de la Organización puede proporcionarles la indemnización y la pensión por alimentos.

**Recordatorio: No comparta información sobre su papel ni comente lo que va a decir durante el juego de roles con nadie más del grupo.**

**Documento 2: Hoja del observador**

**Durante el juego de roles, ¿cómo gestionó el comandante la denuncia de explotación y abusos sexuales contra el miembro del contingente?**

- 1. ¿Qué hizo bien el comandante?**

2. ¿Qué hizo menos bien? ¿Qué debería haber hecho de un modo diferente el comandante?

**Documento 3: Presentación de grupo (juego de roles)**

	<b>Pregunta de repaso</b>	<b>Puntos clave para la presentación</b>
<b>Conocimiento de las normas de las Naciones Unidas</b>	1. ¿De qué modo constituye el comportamiento de Bob una violación de las normas de conducta de las Naciones Unidas?	
<b>Actitud</b>	2. ¿Qué actitud debe mantener el comandante al recibir la denuncia del jefe de la aldea y el padre de la víctima?	

<b>Normas de las Naciones Unidas sobre indemnizaciones</b>	3. ¿Cómo deben gestionar los comandantes una solicitud de indemnización de la familia de una víctima?	
<b>Procedimientos de notificación</b>	4. ¿Cuál es el procedimiento recomendado para notificar una denuncia de falta de conducta?	
<b>Apoyo continuado a las víctimas</b>	5. ¿A qué parte de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno debe remitir el comandante a los denunciantes para que reciban más apoyo e información?	
	6. Otras observaciones	

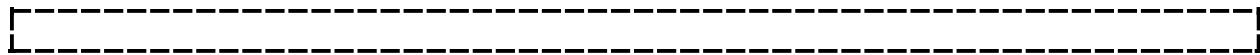
#### **Documento 4: Tratamiento de la información confidencial**

##### **Escenario**

Dos semanas después de que le hayan notificado la denuncia, se encuentra en una reunión con representantes de la comunidad para hablar de la situación de la seguridad. En la reunión, una dirigente de una ONG local le comunica que ha oído rumores acerca de una denuncia de falta de conducta que implica a uno de los miembros de su contingente. Está enfadada y quiere más información.

##### **Instrucciones para el alumno:**

Responda a la pregunta de la dirigente de la ONG local, pero sin revelar información cuya confidencialidad se deba mantener de acuerdo con las normas de las Naciones Unidas.



## Hoja de soluciones de la actividad 1: Juego de roles

**Pregunta 1. ¿De qué modo constituye el comportamiento de Bob una violación de las normas de conducta de las Naciones Unidas?**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
A. Reconoce que las acciones de Bob constituyen un acto de explotación y abusos sexuales y están prohibidas por las normas de conducta de las Naciones Unidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	(Conocimiento de las normas de las Naciones Unidas). El comandante reconoce que las acciones de Bob constituyen un acto de explotación y abusos sexuales, ya que mantuvo una relación sexual con un niño (una persona menor de 18 años). El comandante reconoce que las normas de conducta de las Naciones Unidas prohíben la actividad sexual con un niño (una persona menor de 18 años).

Información adicional:

**Recuadro 1. ¿En qué consisten la explotación y los abusos sexuales?**

**La explotación y los abusos sexuales** están prohibidos por las normas de conducta de las Naciones Unidas. Esto significa que está prohibido lo siguiente:

**Actividad sexual con un niño (una persona menor de 18 años).** Por ejemplo, se han dado casos de miembros de contingentes que mantuvieron relaciones sexuales con niñas menores de 18 años.

**Intercambio de dinero, alimentos, empleo, bienes, asistencia o servicios por relaciones o favores sexuales.** Por ejemplo, ha habido casos de miembros de contingentes:

Que pagaron por mantener relaciones sexuales con mujeres adultas. Esto ha ocurrido en burdeles, bares y restaurantes, hoteles, domicilios particulares o campamentos de contingentes.

Que intercambiaron pequeñas sumas de dinero, galletas o teléfonos móviles por favores sexuales con niños.

Que intercambiaron dinero por relaciones sexuales con contratistas de las Naciones Unidas, como miembros del personal de limpieza.

**Utilización de un niño o adulto para conseguir relaciones sexuales a otras personas.** Por ejemplo, se han dado casos de personal de los contingentes que utilizó a niños para llevarles mujeres de la zona con las que mantener relaciones sexuales a cambio de dinero.

Advertencia: Las poblaciones atendidas por las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno son vulnerables, y existe un desequilibrio de poder extremo entre el personal de mantenimiento de la paz y la población local. Cualquier relación sexual entre miembros de los contingentes y personas adultas de la población local se considerará explotación y deberá notificarse a las Naciones Unidas.

¿Qué ocurre si un niño miente sobre su edad? Si un niño miente sobre su edad y les dice a los miembros de los contingentes que es mayor de 18 años cuando no lo es, las Naciones Unidas seguirán considerando culpables a esos miembros.

¿Qué ocurre si en el país es legal mantener relaciones sexuales con una persona menor de 18 años? Aunque los miembros de los contingentes se encuentren en un país donde la mayoría de edad o la edad de consentimiento sea inferior a 18 años, deben seguir igualmente las normas de conducta más estrictas de las Naciones Unidas, las cuales prohíben la actividad sexual con menores de 18 años. Cabe recordar lo siguiente: Por mayoría de edad se entiende la edad a la que una persona se considera adulta a nivel jurídico. Por edad de consentimiento se entiende la edad a la que una persona se

considera jurídicamente competente para dar su consentimiento al mantenimiento de relaciones sexuales.

**Pregunta 2. ¿Qué actitud debe mantener el comandante al recibir la denuncia del jefe de la aldea y el padre de la víctima?**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
B. Mantiene una actitud tranquila y respetuosa hacia las personas denunciantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Marca</b>	<b>Medidas esperadas</b>			
	(Actitud ) El comandante mantiene la calma y trata con respeto al jefe de la aldea y al padre de la víctima.			

#### Información adicional:

Cómo gestionar las denuncias de faltas de conducta (qué hacer y qué no hacer)

- **Reaccione con calma y tranquilice** a la persona o personas que presentan la reclamación al indicarles que se toma el asunto en serio.
- **Trate con respeto a todas las personas que presenten una reclamación**, aunque la denuncia no le parezca creíble.

**Pregunta 3. ¿Cómo deben gestionar los comandantes una solicitud de indemnización de la familia de una víctima?**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
C. Se niega a pagar una indemnización para zanjar el asunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	(Indemnización) <b>El comandante se niega a pagar una indemnización para zanjar el asunto.</b>

Información adicional:

Cómo gestionar las reclamaciones de indemnización (qué hacer y qué no hacer)

- **No negocie ni resuelva reclamaciones de indemnización** de víctimas de faltas de conducta por parte de su personal.

**Pregunta 4. ¿Cuál es el procedimiento recomendado para notificar una denuncia de falta de conducta?**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
D. Explica que notificará la denuncia de inmediato a las Naciones Unidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	(Notificación) <b>El comandante explica que informará inmediatamente a las Naciones Unidas para que investiguen el incidente.</b>

Información adicional:

Cómo notificar las faltas de conducta a las Naciones Unidas

- Los comandantes deben notificar inmediatamente a las Naciones Unidas las denuncias de faltas de conducta.
- Esto quiere decir que deben notificar las denuncias de faltas de conducta a través de su cadena de mando de las Naciones Unidas, así como al Equipo de Conducta y Disciplina de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno.

**Pregunta 5. ¿A qué parte de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno debe remitir el comandante a los denunciantes para que reciban más apoyo e información?**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
E. Remite a las personas denunciantes al Equipo de Conducta y Disciplina para que reciban más asistencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	(Proceso) <b>El comandante remite a los denunciantes al Equipo de Conducta y Disciplina para que reciban más apoyo e información.</b> Por ejemplo, el comandante facilita al jefe de la aldea y al padre de la víctima los datos de contacto del Equipo de Conducta y Disciplina de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno y les explica que este puede ayudar a conseguir apoyo para la víctima y colaborar en la tramitación de la denuncia.

Información adicional:

- Explique que el Equipo de Conducta y Disciplina mantendrá informada a la persona o personas que presenten la denuncia de explotación y abusos sexuales sobre su resultado y cualquier investigación posterior. El Equipo de Conducta y Disciplina también remitirá a las víctimas a la asistencia que puedan necesitar.

¿Qué apoyo puede prestar la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno a las víctimas de explotación y abusos sexuales?

- El Equipo de Conducta y Disciplina (o, en algunos lugares, la Defensoría de los Derechos de las Víctimas) constituye el principal punto de contacto entre las Naciones Unidas y la víctima de explotación y abusos sexuales y su familia.
- El Equipo de Conducta y Disciplina puede ayudar a obtener apoyo inmediato y a más largo plazo para las víctimas de explotación y abusos sexuales, ayudar a organizar una prueba de paternidad (necesaria en las reclamaciones de pensiones por alimentos) y mantener a la víctima y a su familia informadas de la investigación posterior.
- Desde 2023, existen Defensores de los Derechos de las Víctimas u Oficiales Superiores de Derechos de las Víctimas en Haití, la República Centroafricana, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur. Estos Defensores actúan como punto focal de las Naciones Unidas para las víctimas de explotación y abusos sexuales, y toman medidas para garantizar que el apoyo que les presta la Organización se centra en las víctimas, tiene en cuenta las cuestiones relativas al género y a la infancia y no es discriminatorio.

## Hoja de soluciones de la actividad 2: Tratamiento de la información confidencial

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
F. Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>El comandante está autorizado a <b>comunicar información general</b> sobre el tipo de denuncia <b>que no revele las identidades ni las nacionalidades de las víctimas y otras personas implicadas en la falta de conducta ni los detalles específicos de la denuncia</b>. Por ejemplo, el comandante puede decir: "Hace dos semanas, unos miembros de la comunidad local me comunicaron una denuncia de falta de conducta relativa a uno de los miembros de mi contingente. Según la denuncia, uno de los miembros de mi contingente cometió actos de explotación y abusos sexuales con una persona de la población local".</p> <p>El comandante <b>no está autorizado a comunicar</b> a los representantes de la comunidad ninguna información que pueda revelar <b>las identidades ni las nacionalidades de las víctimas y otras personas implicadas en la falta de conducta ni los detalles</b> de la denuncia, <b>dado que esa información es confidencial</b>. Solo se puede revelar esta clase de información confidencial a las personas autorizadas para gestionar la denuncia (por ejemplo, la cadena de mando de las Naciones Unidas o el Equipo o Punto Focal de Conducta y Disciplina de la Organización) e investigarla (por ejemplo, un Oficial Nacional de Investigaciones, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas o un investigador designado por la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno). Algunos ejemplos de información confidencial que el comandante <b>no está autorizado a revelar</b> son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos que permitan identificar al miembro del contingente contra el que se ha presentado la denuncia, como el nombre real de Bob o su número de identificación.</li> <li>• Datos que permitan identificar a la hija de 15 años, como su nombre, su edad, dónde vive y quiénes son sus padres.</li> <li>• Datos que permitan identificar a otras personas implicadas, como los testigos.</li> <li>• Las nacionalidades de la víctima y del miembro de su contingente. (Nota para el formador: La víctima no siempre tiene la nacionalidad del país anfitrión. Del mismo modo, en algunos contingentes, el miembro del contingente puede no tener la misma nacionalidad que el comandante).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos sobre la denuncia, como qué ocurrió, dónde, cuándo y quiénes estuvieron implicados. En las aldeas pequeñas, datos como el hecho de que la denuncia de explotación y abusos sexuales afecta a una joven menor de 18 años o que también se ha presentado una demanda de paternidad pueden bastar para identificar a la hija de 15 años, de modo que no se deben revelar.</li> </ul>
--	--

Información adicional:

También sería una buena práctica que el comandante:

- Remitiera a la dirigente de la ONG al Equipo o Punto Focal de Conducta y Disciplina de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno para obtener más información sobre la denuncia.
- Explicara qué ocurre con las denuncias de faltas de conducta una vez que se comunican a las Naciones Unidas (véase la **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)** o la **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC)**).
- Explicara que es necesario que el comandante mantenga la confidencialidad de la información para proteger a la víctima, a su familia y a los testigos.
- Mantuviera una actitud tranquila y respetuosa ante las preguntas airadas.

Notas del formador sobre el rendimiento del grupo o del alumno	
Gr up o 1	
Gr up o 2	
Gr up o 3	

<b>Gr up o 4</b>	
--------------------------	--

<b>Nombres de los alumnos</b>	
<b>Gr up o 1</b>	
<b>Gr up o 2</b>	
<b>Gr up o 3</b>	
<b>Gr up o 4</b>	