

# Guía del instructor sobre las píldoras formativas

## **Propósito**

Comprobar cómo reaccionan los comandantes ante los problemas de conducta y disciplina a los que probablemente se enfrenten durante sus despliegues, y evaluar si sus reacciones se ajustan a las orientaciones y buenas prácticas recomendadas por las Naciones Unidas.

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

Practicar siguiendo las orientaciones y buenas prácticas recomendadas por las Naciones Unidas sobre cómo evaluar y mitigar los riesgos de faltas de conducta, gestionar las denuncias de faltas de conducta, notificar a la Organización dichas faltas y cooperar con sus actividades iniciales de determinación de los hechos o con las investigaciones.

## **Cuándo utilizar estas píldoras formativas**

Los instructores de los países que aportan contingentes deben incorporar al menos una píldora formativa a los ejercicios de adiestramiento sobre el terreno para los comandantes de contingentes militares. Si no es posible, los instructores de los países que aportan contingentes pueden integrar las píldoras formativas en la capacitación en el aula para los comandantes. Los instructores de los países que aportan fuerzas de policía deben integrar las píldoras formativas en el ejercicio de examen de mitad de período o en el último ejercicio teórico de planificación del curso para personal de mando de unidades de policía constituidas (UPC). Las píldoras formativas no son específicas para cada contexto y pueden encajar en el escenario de Caravana de las Naciones Unidas o en cualquier otro escenario elegido para un examen de mitad de período o ejercicio teórico de planificación.

## **Método**

En las píldoras formativas, se utilizan juegos de roles (con y sin preguntas para el alumno) o escenarios con preguntas para el alumno.

## **Instrucciones y duración**

¿Qué ocurre durante las píldoras formativas? En las píldoras formativas, los alumnos se enfrentan a un problema de conducta y disciplina, y se espera que adopten determinados modos de proceder, de acuerdo con las orientaciones y las informaciones sobre lo que se debe y no se debe hacer que figuran en los dos cursos de aprendizaje electrónico de este conjunto de actividades de capacitación de refuerzo. Una vez que los alumnos reaccionen al acontecimiento, el formador les proporcionará comentarios sobre lo que han hecho bien o menos bien, utilizando las orientaciones denominadas “medidas esperadas” y cualquier información adicional que se haya

facilitado. Cada píldora formativa proporciona toda la información necesaria para que el formador la lleve a cabo y evalúe el rendimiento.

¿Cuánto tiempo se debe dedicar a las píldoras formativas? Las píldoras formativas están diseñadas para impartirse a aproximadamente 20 alumnos (divididos en cuatro grupos) o a un solo alumno. La duración de las píldoras formativas oscila entre 45 minutos y 1 hora y 45 minutos, si se llevan a cabo con un grupo de alumnos, y entre 25 y 45 minutos, si se realizan con un único alumno.

¿Cómo llevan a cabo los formadores las píldoras formativas? En cada píldora formativa, se proporcionan instrucciones pormenorizadas sobre cómo llevarla a cabo con un grupo de alumnos y con un solo alumno.

### **Manejo de las emociones fuertes y las discrepancias en materia de valores**

Dado que las píldoras formativas tratan temas delicados y algunos de los métodos incluyen juegos de roles o trabajo en grupo, algunos alumnos pueden experimentar emociones fuertes o chocar con otros por cuestiones ligadas a los valores. Por lo tanto, las buenas prácticas consisten en:

- Establecer normas básicas que aborden las discrepancias respecto a valores, como "escuchar con la mente abierta", "atacar el problema, no a la persona" o "aceptar el desacuerdo".
- Dar permiso a los alumnos para salir de la sala si están experimentando emociones fuertes y necesitan tomarse un descanso.
- Poner a disposición del alumnado apoyo emocional después de la capacitación, como oportunidades de explicar las emociones fuertes que hayan aflorado durante la formación o de acceder a asesoramiento.

### **Cómo utilizar estas píldoras formativas**

Se proporciona un total de cinco píldoras formativas (véase el **cuadro 1, Lista de píldoras formativas**). Las píldoras formativas son ficticias, pero están basadas en casos reales. Es posible que los formadores quieran cambiar los nombres que se utilizan en las píldoras formativas para que se adecuen desde el punto de vista cultural tanto al contingente como al país en el que se encuentran desplegados.

Las píldoras formativas 1 a 3 se pueden emplear tanto con comandantes de contingentes militares como con comandantes de UPC. Los formadores de los países que aportan contingentes o fuerzas de policía deben elegir o bien la píldora formativa 4, o bien la píldora formativa 5, relativos a la cooperación en una investigación, ya que contienen el mismo contenido, pero están redactadas desde perspectivas diferentes. La píldora formativa 4 se debe emplear con comandantes de contingentes militares, mientras que la píldora formativa 5 se utiliza con comandantes de UPC. Obsérvese que la píldora formativa 2 (gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales) y la píldora formativa 4/5 (cooperación con una investigación) constan de un contenido casi idéntico sobre el tratamiento de la información confidencial. Por consiguiente, si los formadores eligen tanto la píldora formativa 2 como la píldora formativa 4/5, se puede eliminar el contenido sobre el tratamiento de la información confidencial de la píldora formativa 2 para no repetir dos veces la misma información.

**Cuadro 1. Lista de píldoras formativas**

Descripción o propósito	Duración
<p><b>Píldora formativa 1. Evaluación de los riesgos de faltas de conducta</b></p> <p>Comprobar cómo evalúa y gestiona el comandante el riesgo de que el personal del contingente cometa faltas de conducta.</p> <p>Esta píldora formativa incluye contenidos sobre la conducta sexual indebida.</p> <p>Método: Escenario con preguntas para los alumnos.</p>	<p>1 hora (grupo)</p> <p>o</p> <p>30 min (individual)</p>
<p><b>Píldora formativa 2. Gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales</b></p> <p>Comprobar cómo gestiona el comandante una denuncia de explotación y abusos sexuales contra un miembro del contingente.</p> <p>La píldora formativa aborda exclusivamente la explotación y los abusos sexuales, que es una forma de conducta sexual indebida. Incluye contenidos adicionales de carácter opcional sobre el tratamiento de la información confidencial.</p> <p>Método: Juego de roles y escenario con preguntas para los alumnos.</p> <p>*La duración es con el contenido sobre el tratamiento de la información confidencial</p>	<p>De 1 hora y 15 min a 1 hora y 45 min* (grupo)</p> <p>o</p> <p>de 30 min a 45 min* (individual)</p>
<p><b>Píldora formativa 3. Tratamiento de un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol</b></p> <p>Comprobar cómo maneja el comandante un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol en el que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Juego de roles con preguntas para los alumnos.</p>	<p>45 min (grupo)</p> <p>o</p> <p>25 min</p>

Descripción o propósito	Duración
	(individual)
<p><b>Píldora formativa 4. Cooperación con una investigación (contingente militar)</b></p> <p>Comprobar cómo coopera el comandante de un contingente o una unidad militar con una investigación conjunta de las Naciones Unidas y un Estado Miembro con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Escenarios con preguntas para los alumnos.</p>	1 hora (grupo) o 35 min (individual)
<p><b>Píldora formativa 5. Cooperación con una investigación (UPC)</b></p> <p>Comprobar cómo coopera el comandante de una unidad de policía constituida (UPC) con una investigación conjunta de las Naciones Unidas con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Escenarios con preguntas para los alumnos.</p>	1 hora (grupo) o 35 min (individual)

## **Preparativos**

Si transcurren más de dos semanas entre el último ejercicio y la primera píldora formativa, los formadores deberán pedir a todos los alumnos que vuelvan a leer la **Guía de despliegue** (véase el apartado “**Recursos clave**”). Ofrecerá a los alumnos un recordatorio de los mensajes clave del curso, antes de que traten de realizar cualquier píldora formativa. Si es poco probable que los alumnos aborden las lecturas previas, el formador puede optar por repetir una breve presentación (por ejemplo, una presentación en PowerPoint de 15 minutos) sobre el contenido de la **Guía de despliegue** y, después, comenzar inmediatamente con la primera píldora formativa.

En las instrucciones de cada píldora formativa se incluye una lista de documentos y otros materiales de capacitación.

## **Método de evaluación del aprendizaje**

### ¿Cómo se evalúa a los alumnos y cómo se puntúan las píldoras formativas?

Durante las píldoras formativas, el rendimiento de un grupo o alumno se evaluará observando su desempeño con respecto a una serie de “comportamientos observados”, los cuales varían en función de la píldora formativa en cuestión. Dichos comportamientos observados se recogen en el **cuadro 2, Comportamientos observados por píldora formativa**, que figura a continuación. Mientras un formador dirige la píldora formativa, el otro utiliza la hoja de soluciones de esta para registrar información sobre el rendimiento de cada grupo o alumno con relación a los “comportamientos observados” de dicha píldora formativa.

Una vez finalizada la píldora formativa, todos los formadores examinan de forma conjunta las notas sobre el rendimiento de cada grupo o alumno y puntúan su desempeño en una escala de 1 a 3 (1: no cumple las expectativas; 2: cumple las expectativas; 3: supera las expectativas). Un grupo o alumno debe demostrar todos los comportamientos deseados de la píldora formativa para obtener una puntuación de 2 (cumple las expectativas) o superior. A continuación, los formadores introducen la puntuación en el **Formulario de evaluación del curso** (véase el anexo a la “**Guía del instructor sobre el uso del conjunto de actividades de capacitación de refuerzo**”), además de cualquier observación clave.

### ¿Qué ocurre si un grupo o alumno tiene un rendimiento insuficiente en una píldora formativa?

Si un grupo o alumno registra un rendimiento deficiente durante una píldora formativa, el formador abordará de inmediato los puntos de aprendizaje que se hayan omitido o entendido de manera incorrecta durante la sesión. Sin embargo, en algunas ocasiones, el formador puede decidir que es necesaria una breve sesión adicional de “recapitulación” una vez finalizados todos los ejercicios y las píldoras formativas para reforzar determinados puntos de aprendizaje que no se hayan comprendido bien (véase la “**Guía del instructor sobre el uso del conjunto de actividades de capacitación de refuerzo**” para obtener más directrices).

### Fijación de expectativas claras sobre la evaluación de los alumnos

Al principio de cada píldora formativa, los formadores deben explicar a los alumnos:

- Qué aspectos serán objeto de evaluación, es decir, su rendimiento durante la píldora formativa.
- Qué aspectos no serán objeto de evaluación. Por ejemplo, se debe explicar que se anima a los alumnos a hablar con franqueza de las experiencias negativas y de lo que se puede aprender de ellas, sin preocuparse por las repercusiones que puedan tener en sus trayectorias profesionales ni en la superación de la píldora formativa.
- Cómo se realizará su evaluación, por ejemplo, las observaciones del formador durante la píldora formativa.
- La importancia de que los alumnos participen de forma activa, tanto para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (si la píldora formativa se realiza con grupos pequeños) como para permitir la reunión de pruebas a fin de evaluar su rendimiento.

Al llevar a cabo la píldora formativa con un grupo, los formadores también deben gestionarla de manera activa para garantizar que todos tengan la oportunidad de participar y realizar contribuciones.

#### **Cuadro 2. Comportamientos observados por píldora formativa**

<b>Píldora formativa 1. Evaluación de los riesgos de faltas de conducta</b>	
<b>Comportamientos observados</b>	
A.	Fue capaz de identificar <u>al menos tres tipos de faltas de conducta</u> que se podrían producir en el mercado o el acto social
B.	Fue capaz de proporcionar <u>al menos tres ejemplos de cómo</u> la visita al mercado o la asistencia al acto social <u>genera oportunidades</u> de que el personal del contingente cometiera faltas de conducta
C.	Fue capaz de definir <u>al menos tres medidas</u> que podrían evitar que el personal del contingente cometiera faltas de conducta en el mercado o el acto social

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

<b>Comportamientos observados</b>	
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

B.	Mantiene una actitud tranquila y respetuosa hacia las personas denunciantes
C.	Se niega a pagar una indemnización para zanjar el asunto
D.	Explica que notificará la denuncia de inmediato a las Naciones Unidas.
E.	Remite a las personas denunciantes al Equipo de Conducta y Disciplina para que reciban más asistencia.
F.	Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial.

### **Píldora formativa 3. Tratamiento de un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol**

<b>Comportamientos observados</b>	
A.	Reconoce que los accidentes de tráfico se deben notificar de inmediato a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno
B.	Indica al oficial que debe negarse a pagar una indemnización para zanjar el asunto
C.	Da instrucciones al oficial para que coopere plenamente con las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas, cuyo objetivo consiste en comprobar si se ha conducido bajo los efectos del alcohol

### **Píldora formativa 4. Cooperación con una investigación (contingente militar)**

<b>Comportamientos observados</b>	
A.	Reconoce que los comandantes de contingentes militares tienen la obligación de cooperar con las investigaciones conjuntas de los Estados Miembros y las Naciones Unidas
B.	Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada

C.	Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u>
D.	Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial.

## Píldora formativa 5. Cooperación con una investigación (UPC)

### Comportamientos observados

A.	Reconoce que los comandantes de UPC tienen la obligación de cooperar con las investigaciones de las Naciones Unidas
B.	Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada
C.	Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u>
D.	Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial.

## Píldora formativa 1. Evaluación de los riesgos de faltas de conducta

### Propósito

Comprobar cómo evalúa y gestiona el comandante el riesgo de que el personal del contingente cometa faltas de conducta.

### Resultados del aprendizaje de los participantes

Al final de la sesión, el alumno habrá determinado cuáles son las oportunidades de que el personal del contingente cometa faltas de conducta y habrá señalado medidas para prevenirlas.

### **Duración**

Con un grupo: Esta píldora formativa dura 1 hora, incluida la exposición informativa del formador.

Con una persona: Esta píldora formativa dura 30 minutos, incluida la exposición informativa del formador.

### Método

Escenario con preguntas para los alumnos.

### Instrucciones de la píldora formativa

Antes de la píldora formativa, imprima los materiales de capacitación. Son los siguientes:

- **Instrucciones de la píldora formativa**: 1 copia por formador.
- **Documento: Escenario con preguntas**: 1 copia por alumno + 1 copia por formador.
- **Hoja de soluciones de la píldora formativa 1**: 1 copia por formador.
- **Ejemplos de prevención de las faltas de conducta**: 1 copia por alumno + 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).
- **Glosario**: 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).

Cuando lleve a cabo la píldora formativa con un grupo de alumnos, siga estas instrucciones:

Instrucciones de la píldora formativa (con un grupo de alumnos)	Duración
<p><b>Introducción</b>  Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento de los grupos se evaluará a través de las presentaciones de grupo.</p> <p>Facilite orientaciones sobre cómo manejar las emociones fuertes y las discrepancias respecto a los valores (véase la “<b>Guía del instructor sobre las píldoras formativas</b>”).</p>	2 min
<p><b>Trabajo en grupo</b>  Divida a los alumnos en pequeños grupos (por ejemplo, cuatro grupos de cinco alumnos).</p> <p>Explique que los grupos recibirán un escenario con tres preguntas, las cuales deberán debatir y responder en grupo. Explique que todos los grupos disponen del mismo escenario con las mismas tres preguntas. Pida a cada grupo que se prepare para presentar sus respuestas a las tres preguntas en sesión plenaria.</p> <p>Reparta el escenario con las preguntas a todos los grupos (<b>documento: Escenario con preguntas</b>).</p>	18 min
<p><b>Presentaciones de grupo</b>  Pida a cada grupo que presente sus respuestas a las preguntas 1, 2 y 3.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten la parte del escenario relativa a la “visita al mercado” y a los otros dos grupos que presenten la parte sobre la “asistencia a un acto social”. Todos los grupos deben seguir encontrando tres ejemplos para las preguntas 1, 2 y 3.</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 notas sobre el rendimiento de cada grupo.</p>	25 min
<p><b>Exposición informativa del formador</b>  Una vez que los cuatro grupos hayan terminado sus presentaciones, el formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 1</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 instructor debe entregar a todos los alumnos el documento <b>Ejemplos de prevención de las faltas de conducta</b>, que contiene ejemplos de medidas que los comandantes pueden poner en práctica para evitar las faltas de conducta del personal de los contingentes. El formador debe pedir a los alumnos que se lleven ese documento a su próximo despliegue.</p>	15 min

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

Instrucciones de la píldora formativa (con un solo alumno)	Duración
<b>Introducción.</b> Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento del alumno se evaluará en función de la calidad de sus respuestas.	1 min
<b>Trabajo individual</b> Pida al alumno que lea el escenario y prepare sus respuestas a las preguntas 1, 2 y 3 ( <b>documento: Escenario con preguntas</b> ).	14 min
<b>Presentación individual</b> Pida al alumno que facilite su respuesta a las preguntas 1, 2 y 3 al formador. Mientras el alumno responde, el formador debe evaluar su rendimiento 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 notas sobre el rendimiento del alumno.	5 min
<b>Exposición informativa del formador</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la hoja de soluciones de la píldora formativa 1 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.  Al final de la píldora formativa, el instructor debe entregar al alumno el documento <b>Ejemplos de prevención de las faltas de conducta</b> , que contiene ejemplos de medidas que los comandantes pueden poner en práctica para evitar las faltas de conducta del personal de los contingentes. El formador debe pedir al alumno que se lleve ese documento a su próximo despliegue.	10 min

## **Documento: Escenario con preguntas**

### **Escenario**

Se encuentra en una reunión con algunos de sus oficiales para tratar cuestiones de conducta y disciplina.

#### **Visita al mercado.**

Un oficial le informa de que el personal del contingente tendrá que ir al mercado a comprar artículos de higiene y otros artículos de primera necesidad. En el mercado, se venden alimentos y artículos domésticos básicos, así como alcohol y recuerdos hechos de marfil. Al oficial le preocupa que algunos miembros del personal del contingente puedan cometer faltas de conducta en el mercado.

#### **Asistencia a un acto social.**

Otro oficial comenta que varios miembros del contingente han pedido permiso para asistir a una barbacoa este fin de semana en el recinto de la oficina de las Naciones Unidas sobre el terreno. En esos actos se puede consumir alcohol. A esos actos asiste sobre todo personal de la Organización, que es una mezcla de civiles, policías y militares de ambos性es de la oficina de las Naciones Unidas sobre el terreno y otros contingentes destacados en la zona. El personal local de la Organización suele invitar a hombres y mujeres de la comunidad local. A su oficial le preocupa que algunos miembros del personal del contingente puedan cometer faltas de conducta en el acto social.

**Pregunta 1. Identifique al menos tres tipos de faltas de conducta que el personal de su contingente podría cometer en el mercado o en el acto social.**

**Pregunta 2. Ponga al menos tres ejemplos de cómo la visita al mercado o la asistencia al acto social genera oportunidades de que el personal del contingente cometa faltas de conducta.**

**Pregunta 3. Defina al menos tres medidas que se podrían adoptar para evitar que su personal cometa faltas de conducta en el mercado o el acto social**

## Hoja de soluciones de la píldora formativa 1

**Pregunta 1. Identifique al menos tres tipos de faltas de conducta que el personal de su contingente podría cometer en el mercado o en el acto social.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<b>A. Puede identificar <u>al menos tres tipos de faltas de conducta</u> que el personal del contingente podría cometer en el mercado o en el acto social.</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>Algunos ejemplos de diferentes tipos de faltas de conducta que el personal del contingente podría cometer en el mercado o en el acto social son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Conducta sexual indebida, como la explotación y los abusos sexuales, la agresión sexual y el acoso sexual.</b></li><li>• <b>Faltas de conducta impulsadas por el alcohol, como peleas entre borrachos (agresión física) y conducción bajo los efectos del alcohol.</b></li><li>• <b>Compra de recuerdos ilegales.</b></li></ul>

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.

Fuente: Curso de las Naciones Unidas "Mantenimiento de la conducta y la disciplina para comandantes de contingentes militares y de policía de las Naciones Unidas".

## **Recuadro 2 ¿Qué es el acoso sexual?**

El acoso sexual está prohibido por las normas de conducta de las Naciones Unidas.

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser víctimas y autores de acoso sexual. Sin embargo, en la mayoría de los casos registrados hasta la fecha en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, los autores eran hombres y las víctimas, mujeres. El acoso sexual también se puede producir entre personas del mismo género.

Estos son algunos ejemplos de lo ocurrido en anteriores misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno:

- Comentarios sexuales reiterados sobre el aspecto de una persona.
- Invitaciones persistentes e indeseadas a actos sociales.
- Seguir a alguien por la noche hasta el lugar donde se aloja sin que lo haya solicitado.
- Tomar fotografías de alguien a través de las ventanas de su alojamiento sin su permiso.
- Enviar imágenes o fotografías pornográficas de los genitales propios a otra persona sin que esta lo haya pedido.

Algunos de estos ejemplos también pueden constituir delitos.

Fuente: Curso de las Naciones Unidas “Mantenimiento de la conducta y la disciplina para comandantes de contingentes militares y de policía de las Naciones Unidas”.

## **Recuadro 3. ¿Qué son las agresiones sexuales?**

Las agresiones sexuales están prohibidas por las normas de conducta de las Naciones Unidas.

En las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, se han dado casos de agresiones sexuales entre miembros del mismo contingente, así como entre miembros del personal civil, policial y militar de la misión de la Organización sobre el terreno.

Por ejemplo, se han dado casos de agresión sexual en actos sociales en los que se tocaron de manera deliberada nalgas o pechos, o se dieron besos forzados en la boca sin el consentimiento de la persona. Los actos de agresión sexual también pueden constituir delitos según la jurisdicción nacional del país que aporta contingentes o las leyes locales.

Fuente: Curso de las Naciones Unidas “Mantenimiento de la conducta y la disciplina para comandantes de contingentes militares y de policía de las Naciones Unidas”.

**Pregunta 2. Ponga al menos tres ejemplos de cómo la visita al mercado o la asistencia al acto social genera oportunidades de que el personal del contingente cometiera faltas de conducta.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
<b>B. Fue capaz de proporcionar al menos tres ejemplos de cómo la visita al mercado o la asistencia al acto social <u>genera oportunidades</u> de que el personal del contingente cometiera faltas de conducta</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>A continuación, se explica cómo la visita al mercado o la asistencia al acto social genera oportunidades de que su personal cometiera faltas de conducta:</p> <p><b>Conducta sexual indebida, como la explotación y los abusos sexuales, la agresión sexual y el acoso sexual. ¿Cómo?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las visitas al mercado generan oportunidades de que el personal confraternice con la población local y pueda suceder en conductas sexuales indebidas, como la explotación y los abusos sexuales, la agresión sexual y el acoso sexual.</li> <li>2. Los actos sociales, en especial cuando se sirve alcohol en ellos, crean situaciones de alto riesgo en lo que respecta a las conductas sexuales indebidas. En este escenario, existe el riesgo de que un miembro del contingente acose o agrede sexualmente a alguien en la fiesta. Al haber personas de la población local entre los asistentes al acto social, también se generan oportunidades de que los miembros del contingente confraternicen y, al final, cometan actos de explotación y abusos sexuales de la población local.</li> </ol>
	<p><b>Faltas de conducta impulsadas por el alcohol, como peleas entre borrachos (agresión física) y conducción bajo los efectos del alcohol. ¿Cómo?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La venta de alcohol en el mercado brinda al personal la oportunidad de beber en exceso. En las situaciones donde ha habido un consumo excesivo de alcohol, se producen muchos tipos de faltas de conducta, como conductas sexuales indebidas, agresiones físicas (peleas) y conducción bajo los efectos del alcohol.</li> <li>2. Al haber alcohol en el acto social, existe un riesgo general de que se produzcan delitos relacionados con él, como peleas entre borrachos (agresiones físicas) y conducción bajo los efectos del alcohol.</li> </ol>
	<p><b>Compra de recuerdos ilegales. ¿Cómo?</b></p> <p>La venta de recuerdos hechos de marfil en el mercado brinda al personal la oportunidad de comprar objetos fabricados con marfil, lo cual está prohibido según las normas de conducta de las Naciones Unidas y constituye una violación de la <u>Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES)</u>.</p>

**Pregunta 3. Defina al menos tres medidas que se podrían adoptar para evitar que su personal cometa faltas de conducta en el mercado o el acto social**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
C. Fue capaz de definir <u>al menos tres medidas</u> que podrían evitar que el personal del contingente cometiera faltas de conducta en el mercado o el acto social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	Algunos ejemplos de posibles medidas para prevenir las faltas de conducta son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas para mantener la supervisión de los miembros del contingente cuando se encuentran fuera del campamento y cuando asisten a actos sociales</b> (por ejemplo, la obligación de que los miembros del contingente se desplacen en grupos supervisados cuando estén fuera de servicio, fuera del campamento, o la obligación de llevar uniforme en todo momento cuando no estén en el campamento).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas para controlar el consumo de alcohol.</b> Por ejemplo, la imposición de límites a las cantidades de alcohol que se pueden comprar y el consumo de alcohol permitido únicamente dentro del campamento.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Medidas para prevenir la conducción bajo los efectos del alcohol.</b> Por ejemplo, la designación de un conductor que no pueda beber nada de alcohol para que conduzca de vuelta del acto social.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sensibilización y capacitación de los contingentes</b> acerca de las normas de conducta de las Naciones Unidas, las reglas y normas de la misión, y las leyes locales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicios de bienestar y recreación adecuados</b> para reducir el estrés y los comportamientos de riesgo (por ejemplo, acceso a Internet, gimnasio, sala de televisión, deportes al aire libre o salidas supervisadas).</li> </ul>

Información adicional:

Los formadores pueden consultar otros ejemplos de medidas de prevención de las faltas de conducta en el documento **Ejemplos de prevención de las faltas de conducta**.

<b>Notas del formador sobre el rendimiento del grupo o del alumno</b>	
<b>Grupo 1</b>	
<b>Grupo 2</b>	
<b>Grupo 3</b>	
<b>Grupo 4</b>	

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

## 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 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, indíquenles 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

<p><b>Exposición informativa del formador (actividad 1: Notificación de los actos de explotación y abusos sexuales)</b></p> <p>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.</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 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.</p>	<p>10 min</p>
<p><b>Ampliación opcional (15 minutos)</b></p> <p><b>Trabajo individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>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”.</p>	<p>5 min</p>
<p><b>Presentación individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>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.</p>	<p>5 min</p>
<p><b>Exposición informativa del formador (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>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.</p>	<p>5 min</p>

### **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**”).

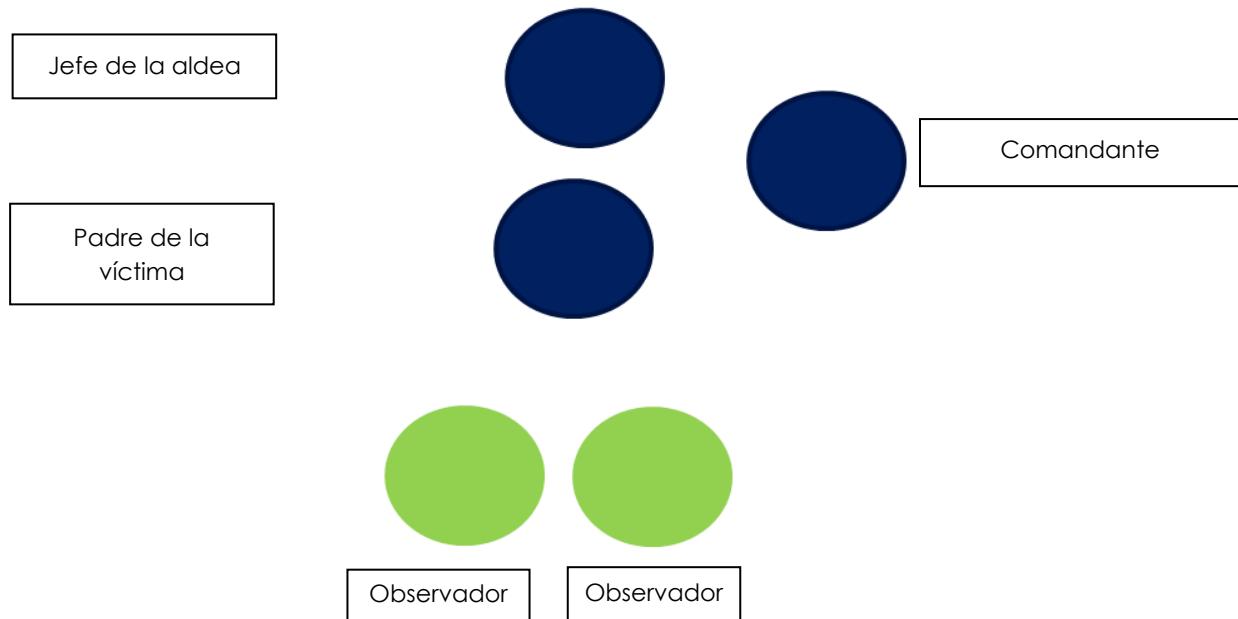
Si realiza la ampliación opcional, prepare también estos documentos:

- **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>	

## Píldora formativa 3. Tratamiento de un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol

### Propósito

Comprobar cómo maneja el comandante un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol en el que está implicado un miembro del contingente.

### Resultados del aprendizaje de los participantes

Al final de la sesión, los alumnos habrán gestionado de manera eficaz un accidente de tráfico en el que se sospecha que ha habido conducción bajo los efectos del alcohol y en el que la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno llega al lugar de los hechos y lleva a cabo las actividades iniciales de determinación de los hechos.

### **Duración**

Con un grupo: Esta píldora formativa dura 45 minutos, incluida la exposición informativa del formador.

Con una persona: Esta píldora formativa dura 25 minutos, incluida la exposición informativa del formador.

### Método

Juego de roles con preguntas para los alumnos.

### Instrucciones de la píldora formativa

Antes de la píldora formativa:

- Decida si un actor simulará las dos llamadas telefónicas entrantes (por ejemplo, uno de los formadores) o si el contenido de la llamada se facilitará por escrito (véase el **documento Píldora formativa 3**).
- Añada el nombre del oficial al contenido sugerido para la llamada telefónica 1 y la llamada telefónica 2 en el **documento Píldora formativa 3** antes de imprimirlo.

Imprima los siguientes materiales de capacitación:

- Instrucciones de la píldora formativa: 1 copia por formador.
- **Documento: Píldora formativa 3**: 1 copia por alumno + 1 copia por formador. Recorte las tres tarjetas informativas por las líneas de puntos.
- **Hoja de soluciones de la píldora formativa 3**: 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**”).

Cuando lleve a cabo la píldora formativa con un grupo de alumnos, siga estas instrucciones:

Instrucciones de la píldora formativa (con un grupo de alumnos)	Duración
<p><b>Introducción.</b></p> <p>Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento de los grupos se evaluará a través de las presentaciones de grupo.</p> <p>Facilite orientaciones sobre cómo manejar las emociones fuertes y las discrepancias respecto a los valores (véase la “<b>Guía del instructor sobre las píldoras formativas</b>”).</p>	2 min
<p><b>Trabajo en grupo (llamada telefónica 1)</b></p> <p>Divida a los alumnos en pequeños grupos (por ejemplo, cuatro grupos de cinco alumnos).</p> <p>Explique que cada grupo recibirá algunos datos sobre el contexto y que, a continuación, se les pedirá que respondan en grupo a esta pregunta: “Dé instrucciones a su oficial sobre qué hacer a continuación”. Explique que deben prepararse para presentar las instrucciones de su grupo en sesión plenaria.</p> <p>Reparta el documento sobre el contexto, así como la información sobre la llamada telefónica entrante 1 de un miembro del contingente o, por el contrario, simule esa llamada (véase el documento <b>Píldora formativa 3, actividad 1, llamada telefónica 1</b>).</p>	15 min
<p><b>Presentaciones de grupo (llamada telefónica 1)</b></p> <p>Pida a cada grupo que presente sus respuestas a la primera llamada telefónica entrante.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 3</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento de cada grupo.</p>	8 min
<p><b>Exposición informativa del formador (llamada telefónica 1)</b></p> <p>Una vez que los cuatro grupos hayan terminado sus presentaciones, el formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</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>	5 min
<p><b>Trabajo en grupo (llamada telefónica 2)</b></p>	5 min

<p>Explique que los grupos recibirán ahora una segunda llamada y que de nuevo tendrán que decidir en conjunto qué instrucciones dar a su oficial. Explíquenes que tendrán que volver a poner en común su respuesta en sesión plenaria.</p> <p>Entregue el texto sobre la llamada telefónica entrante 2 a todos los grupos o, de lo contrario, simule la llamada (véase el <b>documento Píldora formativa 3, actividad 2, llamada telefónica 2</b>).</p>	
<p><b>Presentaciones de grupo (llamada telefónica 2)</b> Pida a cada grupo que presente sus respuestas a la segunda llamada telefónica entrante.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento de cada grupo.</p>	5 min
<p><b>Exposición informativa del formador (llamada telefónica 2)</b> El formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</b> para facilitar comentarios a cada grupo 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 notifica y se investiga la denuncia, así como las consecuencias en caso de que se haya producido una falta de conducta.</p>	5 min

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

Instrucciones de la píldora formativa (con un solo alumno)	Duración
<p><b>Introducción.</b> Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento del alumno se evaluará en función de la calidad de sus respuestas.</p>	1 min
<p><b>Trabajo individual (llamada telefónica 1)</b> Pida al alumno que lea la información sobre el contexto y, a continuación, simule la llamada telefónica entrante 1 o proporcione información sobre esta por escrito (véase el documento <b>Píldora formativa 3, actividad 1, llamada telefónica 1</b>). Asigne al alumno esta tarea: “Indique a su oficial qué debe hacer a continuación”.</p> <p>Conceda al alumno un breve momento de autorreflexión y después pídale que comparta su respuesta con el formador. Mientras el alumno responde, el formador debe evaluar su rendimiento con respecto a los “comportamientos observados” de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.</p>	9 min
<p><b>Trabajo individual (llamada telefónica 2)</b> Simule la llamada telefónica entrante 2 o facilite información sobre esta por escrito (véase el documento <b>Píldora formativa 3, actividad 2, llamada telefónica 2</b>). Asigne al alumno esta tarea: “Indique a su oficial qué debe hacer a continuación”.</p> <p>Conceda al alumno un breve momento de autorreflexión y después pídale que comparta su respuesta con el formador. Mientras el alumno responde, el formador debe evaluar su rendimiento con respecto a los “comportamientos observados” de esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.</p>	5 min
<p><b>Exposición informativa del formador (llamadas telefónicas 1 y 2)</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 3</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.</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 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.</p>	10 min

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.

### **Documento: Píldora formativa 3**

#### **Actividad 1. Llamada telefónica 1**

##### **Contexto:**

Se encuentra en una misión de las Naciones Unidas sobre el terreno que aplica una política de tolerancia cero respecto a la conducción en estado de ebriedad. Si se descubre a algún miembro del personal uniformado con la más mínima cantidad de alcohol en la sangre, se le repatria de inmediato y se le prohíbe prestar servicio en las Naciones Unidas en el futuro.

Esta noche, varios oficiales de su contingente han acudido a la ceremonia de entrega de medallas de otro contingente, donde es probable que se sirva alcohol. Les ha dado permiso para utilizar el vehículo del contingente para ir a la ceremonia de entrega de medallas y volver. Volvían al campamento cuando tuvieron un accidente de tráfico.

##### **Llamada telefónica entrante 1 de un miembro del contingente:**

"Comandante. Soy el Oficial [introducir nombre]. Hace 10 minutos hemos tenido un accidente de tráfico en la carretera cercana al Hotel Central. Chocamos con la parte trasera del vehículo de un lugareño. Había dos pasajeros en el coche: un hombre y su hijo. Nadie resultó herido. El vehículo del hombre sufrió daños menores. El propietario solicita una indemnización. Quiere 200 dólares para reparar el vehículo en un taller local. Dice que puede enviarnos la factura de las reparaciones. ¿Le doy nuestros datos de contacto y regreso a la base?"

#### **Actividad 2: Llamada telefónica 2**

##### **Llamada telefónica entrante 2 de un miembro del contingente:**

"Comandante. Soy el Oficial [introducir nombre]. La policía local y la policía militar de las Naciones Unidas están aquí. Quieren que nos sometamos a una prueba de alcoholemia y que declaremos sobre lo sucedido. ¿Qué hacemos?"

## Hoja de soluciones de la píldora formativa 3

### **Actividad 1: Llamada telefónica 1**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
A. Reconoce que los accidentes de tráfico se deben notificar de inmediato a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<b>El comandante reconoce que los accidentes de tráfico se deben notificar de inmediato a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno.</b> Por ejemplo, el comandante debe dar instrucciones al oficial para que informe inmediatamente del accidente de tráfico a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno. El comandante también puede optar por informar él mismo del accidente a las Naciones Unidas.

### Información adicional:

#### ¿Cómo informa el personal de los contingentes a las Naciones Unidas de un accidente de tráfico?

- A su llegada, la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno le indicará con quién debe ponerse en contacto en caso de accidente de tráfico. Por ejemplo, es posible que sea la dependencia de seguridad de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno o la policía militar de la Organización.
- Es necesario notificar los accidentes de tráfico a las Naciones Unidas sin demora (por ejemplo, en las 24 horas siguientes al accidente).
- El personal de las Naciones Unidas no debe abandonar el lugar del accidente hasta que hayan finalizado las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas, a menos que existan razones imperiosas para hacerlo (por ejemplo, que su seguridad personal se vea amenazada).

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
B. Indica al oficial que debe negarse a pagar una indemnización para zanjar el asunto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<b>El comandante ordena al oficial que se niegue a pagar una indemnización al propietario del vehículo para zanjar el asunto.</b>

	(Opcional: Lo ideal sería que el comandante también diera instrucciones al oficial para que se pusiera en contacto con la Dependencia de Reclamaciones de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno, que se ocupa de todas las reclamaciones de indemnización relacionadas con el personal de las Naciones Unidas, incluido el personal de los contingentes).
--	---

Información adicional:

¿Cómo tratan las Naciones Unidas las reclamaciones de indemnización?

Todo el personal de las Naciones Unidas tiene estrictamente prohibido ofrecer dinero o cualquier otro objeto a un tercero para compensar los daños o lesiones derivados de un accidente. Cuando el personal de la Organización, incluido el de los contingentes, causa daños materiales o hiere o mata a alguien, se convoca una junta de investigación de las Naciones Unidas para determinar qué y cómo ocurrió. A continuación, la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno utiliza esta información para determinar la responsabilidad jurídica y decidir si se resuelven las reclamaciones de terceros contra la Organización. Si se sospecha que ha existido una falta de conducta, también se investigará la denuncia conexa. Todo el personal de las Naciones Unidas, incluido el personal de los contingentes, está obligado a cooperar con las juntas de investigación de la Organización.

**Actividad 2: Llamada telefónica 2**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
C. Ordena al oficial que coopere plenamente con la policía local y la policía militar de las Naciones Unidas, y que acceda a realizar la prueba de alcoholemia y prestar declaración sobre lo sucedido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<b>El comandante ordena al oficial que coopere plenamente con la policía local y la policía militar de las Naciones Unidas, y que acceda a realizar la prueba de alcoholemia y prestar declaración sobre lo sucedido.</b>

Información adicional:

¿Cuáles son las normas de las Naciones Unidas acerca de la conducción bajo los efectos del alcohol u otras sustancias? Los comandantes deben consultar las normas de la misión para conocer los límites jurídicos en materia de conducción en estado de

ebriedad en la zona de la misión. En algunas misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, se permite una pequeña cantidad de alcohol mientras se conduce y, en otras, está completamente prohibido. Se espera que el personal uniformado respete las leyes locales y las reglas y normas de la misión sobre la conducción bajo los efectos del alcohol u otras sustancias como la marihuana.

¿Cómo gestionan las Naciones Unidas los accidentes de tráfico? En el momento en que se produce un accidente de tráfico, se desconoce si ha tenido lugar una falta de conducta. En los accidentes de tráfico, la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno llevará a cabo las actividades iniciales de determinación de los hechos para preservar las pruebas. Si se sospecha que existió una falta de conducta (por ejemplo, hay sospechas de exceso de velocidad o de conducción bajo los efectos del alcohol), se inicia una investigación separada sobre esa supuesta falta de conducta. A continuación, las Naciones Unidas entregarán a los investigadores todas las pruebas obtenidas mediante las actividades iniciales de determinación de los hechos.

¿Tienen que cooperar los comandantes con las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas? Sí. Los comandantes deben cooperar con las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas destinadas a preservar las pruebas y deben indicar a los miembros de sus contingentes que hagan lo mismo.

¿Quién lleva a cabo las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas para preservar las pruebas? Las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas las puede llevar a cabo el órgano de investigación principal de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas o el personal de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno, como la policía militar de la Organización (por ejemplo, en accidentes de tráfico), oficiales de seguridad de la dependencia de seguridad de la misión o miembros designados para formar parte de un equipo de respuesta inmediata (para casos de explotación y abusos sexuales).

¿Qué es la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas? La OSSI es el órgano de investigación principal de las Naciones Unidas. Es independiente de las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno y depende directamente de la Sede de las Naciones Unidas.

¿Qué es un equipo de respuesta inmediata? Las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno pueden desplegar equipos de respuesta inmediata en cuanto se denuncia un acto de explotación y abusos sexuales con el fin de recoger y salvaguardar las pruebas hasta que se inicie una investigación.

<b>Notas del formador sobre el rendimiento del grupo o del alumno</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>	

<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>	

## Píldora formativa 4. Cooperación con una investigación (contingente militar)

### Propósito

Comprobar cómo coopera el comandante de un contingente o una unidad militar con una investigación conjunta de las Naciones Unidas y un Estado Miembro con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.

### Resultados del aprendizaje de los participantes

Al finalizar esta sesión, los alumnos habrán:

- Determinado cuáles son las medidas específicas que se deben adoptar para apoyar una investigación conjunta de los Estados Miembros y las Naciones Unidas sobre una denuncia de explotación y abusos sexuales relacionada con un miembro del contingente.
- 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, incluida la exposición informativa del formador.

Con una persona: Esta píldora formativa dura 35 minutos, incluida la exposición informativa del formador.

### Método

Escenario con preguntas para los alumnos.

### Instrucciones de la píldora formativa

Antes de la píldora formativa, imprima los siguientes materiales de capacitación:

- Instrucciones de la píldora formativa: 1 copia por formador.
- **Documento: Píldora formativa 4:** 1 copia por alumno + 1 copia por formador. Recorte las dos tarjetas informativas por las líneas de puntos.
- **Hoja de soluciones de la píldora formativa 4:** 1 copia por formador.
- **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares):** 1 copia por alumno + 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).
- **Glosario:** 1 copia por formador (véase el apartado “**Recursos clave**”).

Cuando lleve a cabo la píldora formativa con un grupo de alumnos, siga estas instrucciones:

Instrucciones de la píldora formativa (con un grupo de alumnos)	Duración
<p><b>Introducción.</b></p> <p>Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento de los grupos se evaluará a través de las presentaciones de grupo.</p> <p>Facilite orientaciones sobre cómo manejar las emociones fuertes y las discrepancias respecto a los valores (véase la “<b>Guía del instructor sobre las píldoras formativas</b>”).</p>	2 min
<p><b>Trabajo en grupo (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Divida a los alumnos en pequeños grupos (por ejemplo, cuatro grupos de cinco alumnos).</p> <p>Explique que los grupos recibirán un escenario con dos preguntas, las cuales deberán debatir y responder en grupo. Explique que todos los grupos disponen del mismo escenario con las mismas dos preguntas. Pida a los grupos que se preparen para presentar sus respuestas a las dos preguntas en sesión plenaria.</p> <p>Reparta el escenario con las preguntas a todos los grupos (<b>documento: Píldora formativa 4, actividad 1</b>).</p>	10 min
<p><b>Presentaciones de grupo (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Pida a cada grupo que presente sus respuestas a las preguntas 1 y 2.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 4</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 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Una vez que los cuatro grupos hayan terminado sus presentaciones, el formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 4</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>	8 min

<p><b>Trabajo en grupo (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>Explique que cada grupo recibirá un segundo escenario y deberá trabajar en conjunto para preparar una respuesta a la tarea. 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”.</p> <p>Reparta el escenario con la tarea a todos los grupos (<b>documento: Píldora formativa 4, actividad 2</b>).</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.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 4</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 píldora formativa 4</b> para facilitar comentarios a cada grupo 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>Entregue la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)</b> a todos los alumnos y anímelos a 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 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.</p>	10 min

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

Instrucciones de la píldora formativa (con un solo alumno)	Duración
<p><b>Introducción.</b> Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento del alumno se evaluará en función de la calidad de sus respuestas.</p>	1 min
<p><b>Trabajo individual (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> Pida al alumno que lea el escenario y prepare su respuesta a las preguntas 1 y 2 (<b>documento: Píldora formativa 4, actividad 1</b>).</p>	9 min
<p><b>Presentación individual (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> Pida al alumno que facilite su respuesta a las preguntas 1 y 2 al formador. Mientras el alumno responde, el formador debe evaluar su rendimiento con respecto a los “comportamientos observados” de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 4</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.</p>	5 min
<p><b>Exposición informativa del formador (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 4</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.</p>	5 min
<p><b>Trabajo individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b> Pida al alumno que lea el segundo escenario y prepare su respuesta a la tarea. 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”.</p>	5 min
<p><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 debe evaluar su rendimiento con respecto a los “comportamientos observados” de esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 4</b>. El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.</p>	5 min
<p><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 píldora formativa 4</b> para facilitar comentarios al alumno. Al proporcionar los comentarios, el formador</p>	5 min

debe resaltar qué aspectos son correctos y cuáles son incorrectos o se deberían haber incluido.

Entregue la **Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (contingentes militares)** y anime al alumno a 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 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.

## **Documento: Píldora formativa 4**

### **Actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones**

#### **Escenario 1**

Se ha presentado una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de su contingente. La capital de su país ha sido notificada de la denuncia y ha acordado llevar a cabo una investigación conjunta con las Naciones Unidas al respecto.

Su país ha nombrado a un Oficial Nacional de Investigaciones de dicha nación para que dirija la investigación. Además, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas ha nombrado a uno de sus investigadores sobre el terreno para que preste apoyo al Oficial Nacional de Investigaciones en la realización de la investigación conjunta.

El Oficial Nacional de Investigaciones llamó ayer para comunicarle que el equipo de investigadores, formado por dos personas, llegará a su campamento dentro de una semana con el objeto de realizar entrevistas a los miembros de su contingente y recabar otros datos.

**Pregunta 1. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores antes de su llegada.**

**Pregunta 2. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores una vez que lleguen.**

### **Actividad 2: Tratamiento de la información confidencial**

#### **Escenario 2**

A lo largo de las dos últimas semanas, tuvo conocimiento de que se presentó una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de su contingente llamado Peter. Se le acusa de haber mantenido relaciones sexuales con una chica de 16 años llamada Emily y de haberla dejado embarazada. Emily vive en una aldea cercana, donde todo el mundo se conoce.

Dos semanas después de que el equipo de investigación se haya ido, 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 relacionada con el contingente. Sabe que un equipo de investigadores visitó recientemente su campamento. Está enfadada y quiere más información sobre la denuncia.

**Tarea:** 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.

## Actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones

**Pregunta 1. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores antes de su llegada.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
A. Reconoce que los comandantes de contingentes militares tienen la obligación de cooperar con las investigaciones conjuntas de los Estados Miembros y las Naciones Unidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	El alumno reconoce que los comandantes de contingentes militares tienen la obligación de cooperar con las investigaciones conjuntas de los Estados Miembros y las Naciones Unidas.
	A continuación, se ofrecen ejemplos de medidas de apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Preserve las pruebas.</b> Por ejemplo, ponga las pruebas que puedan necesitar los investigadores, como los registros de entrada y salida, en un lugar seguro hasta que lleguen, para evitar que sean objeto de manipulaciones.</li> <li><b>No interfiera en la investigación.</b> Por ejemplo, <b>ordene a la unidad que remita al Equipo de Conducta y Disciplina de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno a cualquier persona de la comunidad que se dirija a ellos en relación con el incidente</b> y asegúrese de que la unidad dispone de los datos de contacto de dicho Equipo. Si usted o su contingente intentan hablar con las víctimas y los testigos, podrían intimidarlos y sesgar su testimonio. Para las Naciones Unidas, la interferencia en una investigación constituye una falta de conducta y es posible que se considere un delito en la jurisdicción nacional.</li> <li><b>No vuelva a desplegar a los miembros del contingente que estén siendo investigados ni los repatrié.</b> Si debe rotar la totalidad de su contingente, solicite permiso a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno para repatriar a cualquier persona que esté siendo investigada.</li> </ul>

	<p>Otras medidas conexas que se deben adoptar para cooperar con las investigaciones son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Evite que el miembro del contingente investigado siga causando daños.</b> Por ejemplo, confine en el campamento a los miembros del contingente acusados de faltas de conducta y retíreles el acceso a las armas de fuego.</li> <li>● <b>Proteja la seguridad y el bienestar de los miembros del contingente que estén siendo investigados.</b> Por ejemplo, protéjalos de las represalias de la comunidad confinándolos en el campamento y salvaguarde su bienestar proporcionándoles acceso a ejercicio y contacto regular con los amigos y familiares de su país.</li> <li>● <b>Evite las nuevas faltas de conducta.</b> Por ejemplo, revise las medidas que tiene en marcha en el campamento para prevenir las faltas de conducta y decida si es necesario reforzar alguna de ellas.</li> </ul>
--	--

Pregunta 2. **Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores una vez que lleguen.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
C. Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>A continuación, se ofrecen ejemplos de medidas de apoyo a los investigadores una vez que llegan al campamento del contingente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Deje que los investigadores entrevisten a los miembros de su contingente.</b></li> <li>● <b>Deje que los investigadores registren las instalaciones.</b></li> <li>● <b>Proporcione acceso a la información y la documentación que puedan necesitar los investigadores</b>, como los registros de entradas y salidas.</li> </ul>

Información adicional:

Si un alumno pregunta qué ocurre cuando se presenta una demanda de paternidad contra un miembro del contingente una vez que este ha regresado a casa, el formador debe explicarle lo siguiente:

- La Secretaría de las Naciones Unidas y el país que aporta contingentes colaborarán para ayudar a la víctima de explotación y abusos sexuales a presentar una denuncia de paternidad y la reclamación de una pensión por alimentos.
- Todos los países que aportan contingentes se han comprometido a facilitar la tramitación de las demandas de paternidad contra los miembros de sus

contingentes. El formador puede hacer referencia al párrafo correspondiente del modelo genérico de memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan contingentes, que figura a continuación:

"7.26 El Gobierno comprende la importancia de resolver las demandas por paternidad en relación con miembros del contingente. El Gobierno procurará, en la medida en que lo permita su legislación nacional, facilitar la tramitación de las demandas de este tipo que le remitan las Naciones Unidas para enviarlas a las autoridades nacionales pertinentes. En caso de que la legislación nacional del Gobierno no reconozca la capacidad jurídica de las Naciones Unidas para remitir este tipo de demandas, las autoridades pertinentes del país receptor las remitirán al Gobierno, de conformidad con los procedimientos correspondientes. Las Naciones Unidas deberán velar por que dichas demandas incluyan las pruebas concluyentes necesarias, por ejemplo, una muestra del ADN del niño, si así lo exige la legislación nacional del Gobierno". Fuente: Capítulo 9, modelos genéricos de memorandos de entendimiento para contingentes militares y unidades de policía constituidas, A/75/121, de 31 de agosto de 2020.

### **Actividad 2: Tratamiento de la información confidencial**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
D. 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: "Se está llevando a cabo una investigación conjunta de las Naciones Unidas y el Estado Miembro sobre una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de mi contingente".</p> <p>El comandante <b>no está autorizado</b> a <b>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 (OSSI) de las Naciones Unidas o un investigador designado por la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno).</p> <p>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 su nombre real o su número de identificación.</li></ul>

- Datos que permitan identificar a la víctima, como su nombre, su edad, dónde vive y quiénes son sus padres o familiares. Dado que Emily vive en una aldea pequeña donde todo el mundo se conoce, datos como el hecho de que la denuncia de explotación y abusos sexuales afecta a una joven menor de 18 años o que se ha presentado una demanda de paternidad pueden bastar para identificar a la víctima, de modo que no se deben revelar.
- Datos que permitan identificar a otras personas implicadas, como los testigos.
- 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).
- Datos sobre la denuncia, como qué ocurrió, dónde, cuándo y quiénes estuvieron implicados.

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)**).
- 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.

<b>Notas del formador sobre el rendimiento del grupo o del alumno</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>	

<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>	

## Píldora formativa 5. Cooperación con una investigación (UPC)

### Propósito

Comprobar cómo coopera el comandante de una unidad de policía constituida (UPC) con una investigación conjunta de las Naciones Unidas con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.

### Resultados del aprendizaje de los participantes

Al finalizar esta sesión, los alumnos habrán:

- Determinado cuáles son las medidas específicas que se deben adoptar para apoyar una investigación de las Naciones Unidas sobre una denuncia de explotación y abusos sexuales relacionada con un miembro del contingente.
- 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, incluida la exposición informativa del formador.

Con una persona: Esta píldora formativa dura 35 minutos, incluida la exposición informativa del formador.

### Método

Escenario con preguntas para los alumnos.

### Instrucciones de la píldora formativa

Antes de la píldora formativa, imprima los siguientes materiales de capacitación:

- **Instrucciones de la píldora formativa**: 1 copia por formador.
- **Documento: Píldora informativa 5**: 1 copia por alumno + 1 copia por formador. Recorte las dos tarjetas informativas por las líneas de puntos.
- **Hoja de soluciones de la píldora formativa 5**: 1 copia por formador.
- **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**”).

Cuando lleve a cabo la píldora formativa con un grupo de alumnos, siga estas instrucciones:

Instrucciones de la píldora formativa (con un grupo de alumnos)	Duración
<p><b>Introducción.</b></p> <p>Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento de los grupos se evaluará a través de las presentaciones de grupo.</p> <p>Facilite orientaciones sobre cómo manejar las emociones fuertes y las discrepancias respecto a los valores (véase la “<b>Guía del instructor sobre las píldoras formativas</b>”).</p>	2 min
<p><b>Trabajo en grupo (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Divida a los alumnos en pequeños grupos (por ejemplo, cuatro grupos de cinco alumnos).</p> <p>Explique que los grupos recibirán un escenario con dos preguntas, las cuales deberán debatir y responder en grupo. Explique que todos los grupos disponen del mismo escenario con las mismas dos preguntas. Pida a los grupos que se preparen para presentar sus respuestas a las dos preguntas en sesión plenaria.</p> <p>Reparta el escenario con las preguntas a todos los grupos (<b>documento: Píldora formativa 5, actividad 1</b>).</p>	10 min
<p><b>Presentaciones de grupo (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Pida a cada grupo que presente sus respuestas a las preguntas 1 y 2.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 5</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 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b></p> <p>Una vez que los cuatro grupos hayan terminado sus presentaciones, el formador principal deberá utilizar las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</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>	8 min
<p><b>Trabajo en grupo (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p>	10 min

<p>Explique que cada grupo recibirá un segundo escenario y deberá trabajar en conjunto para preparar una respuesta a la tarea. La tarea consiste en “responder 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”.</p> <p>Reparta el escenario con la tarea a todos los grupos (<b>documento: Píldora formativa 5, actividad 2</b>).</p>	
<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.</p> <p><b>Consejo:</b> Si resulta demasiado repetitivo, los formadores pueden pedir a dos grupos que presenten sus respuestas y a los otros dos que se limiten a añadir únicamente aspectos nuevos o adicionales.</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 esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</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 píldora formativa 5</b> para facilitar comentarios a cada grupo 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>Entregue la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC)</b> y anime a los alumnos a que se la lleven a su próximo despliegue. Esta infografía muestra lo que ocurre con las denuncias de faltas de conducta relacionadas con miembros 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.</p>	10 min

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

Instrucciones de la píldora formativa (con un solo alumno)	Duración
<b>Introducción.</b> Explique el propósito de la píldora formativa y que el rendimiento del alumno se evaluará en función de la calidad de sus respuestas.	1 min
<b>Trabajo individual (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> Pida al alumno que lea el escenario y prepare su respuesta a las preguntas 1 y 2 ( <b>documento: Píldora formativa 5, actividad 1</b> ).	9 min
<b>Presentación individual (actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> Pida al alumno que facilite su respuesta a las preguntas 1 y 2 al formador. Mientras el alumno responde, el formador debe evaluar su rendimiento con respecto a los "comportamientos observados" de la píldora formativa, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</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 1: Cómo cooperar con las investigaciones)</b> El formador utiliza las orientaciones del apartado "medidas esperadas" de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</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
<b>Trabajo individual (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b> Pida al alumno que lea el segundo escenario y prepare su respuesta a la tarea. La tarea consiste en "responder 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".	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 debe evaluar su rendimiento con respecto a los "comportamientos observados" de esta parte, que figuran en la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</b> . El formador también debe utilizar la hoja de soluciones para incluir sus notas sobre el rendimiento del alumno.	5 min

<p><b>Exposición informativa del formador (actividad 2: Tratamiento de la información confidencial)</b></p> <p>El formador utiliza las orientaciones del apartado “medidas esperadas” de la <b>hoja de soluciones de la píldora formativa 5</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.</p> <p>Entregue la <b>Infografía sobre las denuncias de faltas de conducta (UPC)</b> y anime al alumno a que se la lleve a su próximo despliegue. Esta infografía muestra lo que ocurre con las denuncias de faltas de conducta relacionadas con miembros 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.</p>	5 min
---	-------

## **Documento: Píldora formativa 5**

### **Actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones**

#### **Escenario 1**

Se ha presentado una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de su contingente. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas ha nombrado a uno de sus investigadores sobre el terreno para que lleve a cabo la investigación junto con un Oficial de Seguridad de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno.

El Jefe de Oficina de su pelotón llamó ayer para comunicarle que el equipo de investigadores, formado por dos personas, llegará a su campamento dentro de una semana con el objeto de realizar entrevistas a los miembros de su contingente y recabar otros datos.

**Pregunta 1. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores antes de su llegada.**

**Pregunta 2. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores una vez que lleguen.**

### **Actividad 2: Tratamiento de la información confidencial**

#### **Escenario 2**

A lo largo de las dos últimas semanas, tuvo conocimiento de que se presentó una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de su contingente llamado Peter. Se le acusa de haber mantenido relaciones sexuales con una chica de 16 años llamada Emily y de haberla dejado embarazada. Emily vive en una aldea cercana, donde todo el mundo se conoce.

Dos semanas después de que el equipo de investigación se haya ido, 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 relacionada con el contingente. Sabe que un equipo de investigadores visitó recientemente su campamento. Está enfadada y quiere más información sobre la denuncia.

**Tarea:** 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 píldora formativa 5

### Actividad 1: Cómo cooperar con las investigaciones

**Pregunta 1. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores antes de su llegada.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
A. Reconoce que los comandantes de UPC tienen la obligación de cooperar con las investigaciones de las Naciones Unidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>El alumno reconoce que los comandantes de UPC tienen la obligación de cooperar con las investigaciones de las Naciones Unidas.</p>
	<p>A continuación, se ofrecen ejemplos de apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Preserve las pruebas.</b> Por ejemplo, ponga las pruebas que puedan necesitar los investigadores, como los registros de entrada y salida, en un lugar seguro hasta que lleguen, para evitar que sean objeto de manipulaciones.</li><li>• <b>No interfiera en la investigación.</b> Por ejemplo, <b>ordene a la unidad que remita al Equipo de Conducta y Disciplina de la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno a cualquier persona de la comunidad que se dirija a ellos en relación con el incidente</b> y asegúrese de que la unidad dispone de los datos de contacto de dicho Equipo. Si usted o su contingente intentan hablar con las víctimas y los testigos, podrían intimidarlos y sesgar su testimonio. Para las Naciones Unidas, la interferencia en una investigación constituye una falta de conducta y es posible que se considere un delito en la jurisdicción nacional.</li><li>• <b>No vuelva a desplegar a los miembros del contingente que estén siendo investigados ni los repatrie.</b> Si debe rotar la totalidad de su contingente, solicite permiso a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno para repatriar a cualquier persona que esté siendo investigada.</li></ul> <p>Otras medidas conexas que se deben adoptar para cooperar con las investigaciones son las siguientes:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evite que el miembro del contingente investigado siga causando daños.</b> Por ejemplo, confine en el campamento a los miembros del contingente acusados de faltas de conducta y retíreles el acceso a las armas de fuego.</li> <li>• <b>Proteja la seguridad y el bienestar de los miembros del contingente que estén siendo investigados.</b> Por ejemplo, protéjalos de las represalias de la comunidad confinándolos en el campamento y salvaguarde su bienestar proporcionándoles acceso a ejercicio y contacto regular con los amigos y familiares de su país.</li> <li>• <b>Evite las nuevas faltas de conducta.</b> Por ejemplo, revise las medidas que tiene en marcha en el campamento para prevenir las faltas de conducta y decida si es necesario reforzar alguna de ellas.</li> </ul>
--	--

**Pregunta 2. Señale al menos dos medidas que puede adoptar para prestar apoyo a los investigadores una vez que lleguen.**

Comportamientos observados	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
C. Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Marca	Medidas esperadas
	<p>A continuación, se ofrecen ejemplos de medidas de apoyo a los investigadores una vez que llegan al campamento del contingente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deje que los investigadores entrevisten a los miembros de su contingente.</b></li> <li>• <b>Deje que los investigadores registren las instalaciones.</b></li> <li>• <b>Proporcione acceso a la información y la documentación que puedan necesitar los investigadores</b>, como los registros de entradas y salidas.</li> </ul>

Información adicional:

Si un alumno pregunta qué ocurre cuando se presenta una demanda de paternidad contra un miembro del contingente una vez que este ha regresado a casa, el formador debe explicarle lo siguiente:

- La Secretaría de las Naciones Unidas y el país que aporta fuerzas de policía colaborarán para ayudar a la víctima de explotación y abusos sexuales a presentar una denuncia de paternidad y la reclamación de una pensión por alimentos.
- Todos los países que aportan fuerzas de policía se han comprometido a facilitar la tramitación de las demandas de paternidad contra los miembros de sus contingentes. El formador puede hacer referencia al párrafo correspondiente

del modelo genérico de memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y los países que aportan fuerzas de policía, que figura a continuación: "7.24 El Gobierno comprende la importancia de resolver las demandas de paternidad en relación con miembros de su unidad de policía constituida. El Gobierno procurará, en la medida en que lo permita su legislación nacional, facilitar la tramitación de las demandas de este tipo que le remitan las Naciones Unidas para enviarlas a las autoridades nacionales pertinentes. En caso de que la legislación nacional del Gobierno no reconozca la capacidad jurídica de las Naciones Unidas para remitir este tipo de demandas, las autoridades pertinentes del país receptor las remitirán al Gobierno, de conformidad con los procedimientos correspondientes. Las Naciones Unidas deberán velar por que dichas demandas incluyan las pruebas concluyentes necesarias, por ejemplo, una muestra del ADN del niño, si así lo exige la legislación nacional del Gobierno". Fuente: Capítulo 9, modelos genéricos de memorandos de entendimiento para contingentes militares y unidades de policía constituidas, A/75/121, de 31 de agosto de 2020.

#### **Actividad 2: Tratamiento de la información confidencial**

<b>Comportamientos observados</b>	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>Grupo 3</b>	<b>Grupo 4</b>
D. 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"/>

<b>Marca</b>	<b>Medidas esperadas</b>
	<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: "Se está llevando a cabo una investigación de las Naciones Unidas sobre una denuncia de explotación y abusos sexuales contra uno de los miembros de mi contingente".</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 (OSSI) de las Naciones Unidas o un investigador designado por la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno).</p> <p>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 su nombre real o su número de identificación.</li> </ul>

- Datos que permitan identificar a la víctima, como su nombre, su edad, dónde vive y quiénes son sus padres o familiares. Dado que Emily vive en una aldea pequeña donde todo el mundo se conoce, datos como el hecho de que la denuncia de explotación y abusos sexuales afecta a una joven menor de 18 años o que se ha presentado una demanda de paternidad pueden bastar para identificar a la víctima, de modo que no se deben revelar.
- Datos que permitan identificar a otras personas implicadas, como los testigos.
- 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).
- Datos sobre la denuncia, como qué ocurrió, dónde, cuándo y quiénes estuvieron implicados.

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 (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.

<b>Notas del formador sobre el rendimiento del grupo o del alumno</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>	

	<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>	