

Evaluación de riesgos sobre explotación y abuso sexual (SEA)

BORRADOR DE REPORTE DE EVALUACIÓN DE RIESGOS
SOBRE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (SEA) Y
RECOMENDACIONES – DICIEMBRE 2020
LCDA. MERLY MERCEDEZ GONZALEZ KLUSMANN

OFICINA DE LA COORDINADORA RESIDENTE DE LAS NACIONES UNIDAS
EN GUATEMALA

ÍNDICE GENERAL

| Contenido | Página |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Índice general | 1 |
| Acrónimos y Siglas | 2 |
| I. Introducción | 3 |
| II. Objetivos de la consultoría | 4 |
| III. Metodología | 5 |
| IV. Contexto externo, perfil y mandatos de la acción de las Naciones Unidas en Guatemala | 8 |
| V. Perfil y mandato de la acción de las Naciones Unidas en Guatemala | 9 |
| * Personal de las Naciones Unidas en Guatemala | |
| * Códigos de conducta en terreno guatemalteco | |
| * códigos de conducta de los principales socios en terreno | |
| * Población objetivo del mandato del SNU en terreno | |
| * Contexto geográfico de las zonas de operación | |
| * Monitoreo de las actividades en terreno de las AFP | |
| * Mecanismos de quejas sobre SEA | |
| * Mecanismos de información a la comunidad, socios, contrapartes y beneficiarios sobre SEA | |
| * Conocimiento de la población de los mecanismos de quejas sobre SEA | |
| * Coordinaciones en materia de SEA en el SNU en Guatemala. | |
| VI. Principales riesgos relativos a la explotación y abuso sexual frente a los objetivos de la presencia de las Naciones Unidas en Guatemala | 25 |
| VII. Probabilidad de que los riesgos sobre explotación y abuso sexual se manifiesten. | 27 |
| VIII. Controles internos y su efectividad | 28 |
| IX. Recomendaciones | 32 |
| * Dirigidas a reforzamiento de los controles internos de las AFP | |
| * Dirigidas a fortalecer el contexto en el territorio guatemalteco | |
| * Dirigidas al trabajo inter agencial | |

ACRÓNIMOS Y SIGLAS

| Siglas | Descripción |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SNU | Sistema de las Naciones Unidas |
| AFP | Agencias, Fondos y Programas |
| PSEA | Política de las Naciones Unidas sobre la prevención y protección frente a la explotación y abuso sexual |
| UNCT | Coordinadora Residente y Equipo de País |
| SEA | Abuso y Explotación Sexual |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| GT | Guatemala |
| OCR | Oficina de la Coordinadora Residente |
| OMT | Equipo de Manejo de operaciones |
| ACNUR | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados |
| PMA | Programa Mundial de Alimentos |
| OACNUDH | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos |
| FAO | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura |
| UNFPA | Fondo de Población de las Naciones Unidas |
| PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo |
| ONUSIDA | Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA |
| ONU Mujeres | Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |
| UNOPS | Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos |
| UNDSS | Departamento de Seguridad del Sistema de las Naciones Unidas |
| FIDA | Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola |
| OIM | Organización Internacional para las Migraciones |
| UNICEF | Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia |
| VNU | Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas |
| BM | Banco Mundial |
| UNODC | Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito |
| OIT | Organización Mundial del Trabajo |
| OPS | Organización Panamericana de la Salud |
| FMI | Fondo Monetario Internacional |
| CAPTAC | Centro de Asistencia Técnica para Centroamérica |
| UNDCO | Oficina del Coordinador Residente |

I. INTRODUCCION

La evaluación de riesgos sobre explotación y abuso sexual (SEA) está relacionada con las definiciones de explotación y abuso sexual¹ diferenciado esta última del acoso sexual, las cuales poseen diferencias entre las mismas, siendo la principal diferencia quién es la víctima del hecho. Según la definición del Boletín del Secretario-General sobre medidas especiales de protección contra la explotación sexual y el abuso sexual (ST/SGB/2003/13), la explotación sexual se refiere a “cualquier abuso real o potencial de una posición de vulnerabilidad, poder diferenciado o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitado a, beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona”. Asimismo, el abuso sexual se entiende como “la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas”.

La prevención se sitúa en la base de la estrategia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para combatir la explotación y los abusos sexuales, lo cual se está abordando de forma integral, es decir con elementos fundamentales como: la selección y capacitación del personal, la sensibilización y la realización de evaluaciones de riesgo en todo el Sistema de las Naciones Unidas (SNU). La evaluación del riesgo es una forma importante de prevenir las faltas de conducta, consistiendo en localizar los riesgos existentes antes de que se produzca la falta de conducta, prestando especial atención a los riesgos relacionados con la explotación y los abusos sexuales. La importancia de la evaluación del riesgo de explotación y abuso sexual radica en la localización de los riesgos existentes y las acciones pertinentes inmediatas ante los riesgos encontrados.

A nivel global, una de las grandes prioridades para el Secretario General de las Naciones Unidas es hacer frente a la explotación y abuso sexual dentro del Sistema. Ello, bajo los lineamientos trazados, entre otras, en la Resolución A/RES/71/278 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Explotación y Abuso Sexual. La política de la ONU sobre la prevención de y protección frente a la explotación y el abuso sexual (PSEA) se enfoca en los casos que involucren las acciones de los miembros del SNU con respecto a sus beneficiarios y contrapartes, y complementa (mas no es igual) a la política sobre acoso, acoso sexual y abuso de autoridad, la cual se enfoca en estos problemas a lo interno del SNU.

¹ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/prevention>
<https://www.acnur.org/nuestra-lucha-contra-la-explotacion-el-abuso-y-el-acoso-sexual.html>

El SNU agrupa a diversas Agencias, Fondos y Programas (AFP), las cuales implementan sus mandatos en los países en los cuales tienen presencia, ya sea en materia de respuesta humanitaria, de apoyo al desarrollo sostenible o de construcción o sostenimiento de la paz. En Guatemala el SNU, a través de las acciones de la Coordinadora Residente y el Equipo de País, o (UNCT) —que está compuesto por 24 AFP— ha adquirido un fuerte compromiso de sumarse a la respuesta del sistema en su conjunto frente a la explotación y el abuso sexual. Esto incluye la adopción en 2019 y 2020 de planes de acción sobre PSEA por parte del UNCT bajo el liderazgo de la Coordinadora Residente.

Una acción clave en este respecto es la realización de la presente evaluación de riesgos con respecto a los posibles casos de explotación y abusos sexuales, haciendo uso de las herramientas de gestión de riesgos. Esto servirá de insumo para la construcción y adopción de un registro de riesgos de SEA, lo cual a su vez constituye un paso importante en los esfuerzos de garantizar que los riesgos de explotación y abuso sexuales, cuando estén presentes, se gestionen y mitiguen adecuadamente. Bajo el entendido de que la situación —y consecuentemente los riesgos— de Guatemala y la presencia de la ONU en el país son diferentes de otros países donde la ONU tiene presencia, particularmente aquellos donde existe, por ejemplo, una misión de paz con presencia de tropas y personal uniformado.

II. OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA

Objetivo General

Garantizar la generación de un Reporte de Evaluación de Riesgos sobre Explotación y Abuso Sexual en Guatemala.

Objetivos Específicos

Identificar el contexto externo, perfil y mandatos de la acción de las Naciones Unidas en el terreno en Guatemala.

Describir los principales riesgos relativos a la explotación y abuso sexual frente a los objetivos de la presencia de la ONU en Guatemala, incluyendo una sugerencia de la probabilidad de que dichos riesgos se manifiesten.

Encontrar las principales causas (incluyendo la existencia y efectividad de controles internos) y consecuencias (incluyendo el posible impacto) de dichos riesgos.

Listar una serie de recomendaciones frente a las áreas sobre las cuales un plan de acción sobre PSEA en el año 2021 debería enfocarse.

III. METODOLOGÍA

Para esta evaluación se trabajó bajo la dirección de la Oficina de la Coordinadora Residente (OCR), el apoyo del Equipo de País (UNCT) y el Equipo de Manejo de Operaciones (OMT). Se solicitó la participación por medio de documentación entrevistas individuales al personal de 7 diferentes agencias, fondos y programas (AFP) citadas más adelante, seleccionadas por su tamaño y presencia en el terreno, en total se entrevistaron a 54 personas de diferentes perfiles, los cuales fueron seleccionados por sus respectivas AFP, brindando los contactos del personal a la consultora de la “Evaluación de riesgos sobre explotación y abuso sexual”. Las entrevistas tuvieron una temporalidad de 45 a 60 minutos, por medio de videoconferencias en la plataforma virtual zoom, las cuales estuvieron divididas en cuatro partes, expuestas a continuación:

- Información general (antigüedad y contexto interno de la persona en la AFP).
- Contexto externo (trabajo en terreno, percepción en materia de SEA).
- Controles internos de la AFP para abordar los riesgos de SEA (percepción del personal en relación con el funcionamiento de los controles internos).
- Análisis FODA del personal participante en relación con su percepción sobre las AFP pertenecientes a la ONU en Guatemala.

Las personas entrevistadas poseen diferentes perfiles dentro de las AFP y se encuentran geográficamente en diferentes puntos del territorio guatemalteco.

Los perfiles entrevistados fueron:

- Representantes de las AFP
- Directivos
- Personal de recursos humanos
- Puntos focales en materia de SEA
- Oficiales de programas
- Técnicos de campo
- Pilotos
- Socios
- Socios implementadores
- Beneficiarios(as)

Las AFP seleccionadas con documentación, personal para entrevistas, socios y beneficiarios, fueron:

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Programa Mundial de Alimentos (PMA).

Ampliando la participación de las diversas AFP en la evaluación de riesgos en materia de SEA; el día 25 de noviembre inició una encuesta dirigida a las diferentes AFP, la cual contenía 35 ítems, de respuesta cerrada en su mayoría (si/no). Esta encuesta se procedió a cerrarse el día el 10 de diciembre de 2020, la cual tenía como objetivo servir de mecanismo de construcción de la línea base y reporte de progreso de los avances en materia de SEA en todas las AFP en territorio guatemalteco.

Las AFP participantes fueron:

- Departamento de Seguridad del Sistema de las Naciones Unidas (UNDSS)
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)
- Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)
- Oficina de la Coordinadora Residente (Secretariado)
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)
- Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Programa Mundial de Alimentos (PMA)

Como parte de la metodología se realizó una revisión de documentación de las siete AFP anteriormente mencionadas. La documentación evaluada corresponde a:

- Mandato institucional
- Recurso humano: incluyendo el número y el género de los funcionarios de la ONU en el país.
- Fluctuación de personal dentro de la institución (rotación, personal nuevo, entre otros).
- Código de conducta de la AFP.
- Monitoreo de las actividades en terreno, mecanismos y/o estrategias utilizadas.
- Coordinación en materia de SEA.

Las entrevistas con el personal de las diversas AFP consideraron que el nivel de riesgo es alto, la revisión de documentación y los factores de riesgo detectados, brindaron indicadores de áreas a fortalecer.

El semáforo de alerta es una herramienta que permite visualizar el nivel de riesgo en materia de SEA en las AFP, y los niveles de probabilidad son indicadores que permiten orientar el porcentaje de probabilidad de la ocurrencia de un hecho, en este caso algún tipo de SEA. Estas herramientas son indispensables para comprender de uso

| Semáforo de alerta | | |
|--------------------|-------------------------------------|--|
| 1 | Monitoreo constante | |
| 2 | Monitoreo permanente | |
| 3 | Alerta factores de riesgo presentes | |
| 4 | ALERTA | |
| 5 | ALERTA ROJA | |

| Nivel de Probabilidad | | |
|-----------------------|---------------|---------------|
| 1 | Raro | menos del 10% |
| 2 | Poco probable | menos del 30% |
| 3 | Probable | menos del 60% |
| 4 | Muy probable | menos del 90% |
| 5 | Inminente | más del 90% |

*** EN MATERIA DE SEA EL SEMÁFORO NO PUEDE ALCANZAR UN VERDE DE TOTAL CONTROL, YA QUE LA MEDICIÓN DE RIESGOS ESTABLECE QUE SON EVENTOS FUTUROS INCIERTOS, Y LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL ES UN RIESGO QUE PERMANECE ELEVADO BASADO EN EL CONTEXTO GUATEMALTECO.**

IV. CONTEXTO EXTERNO, PERFIL Y MANDATOS DE LA ACCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN EL TERRENO EN GUATEMALA.

Contexto guatemalteco

Guatemala es un país ubicado en América Central, con una población de 16,346, 950 habitantes². Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población esta compuesta por un 52% de mujeres y un 48% de hombres, la mayoría de la cual es población joven; el 84% de la población se encuentra en edades de 0 a 49 años³.

En 2019, Guatemala ocupó el puesto 68 en seguridad alimentaria de 113 países, con solo el 40% de las familias guatemaltecas disfrutando de seguridad alimentaria⁴. Los indicadores clasifican a Guatemala como uno de los países más vulnerables y de mayores índices de inseguridad alimentaria en toda Latinoamérica, como consecuencia de los bajos ingresos, baja escolaridad, baja capacidad para producir alimentos, altos niveles de desnutrición, y alta vulnerabilidad a fenómenos climáticos⁵.

En materia de seguridad, el observatorio de las Mujeres de Ministerio Público⁶ reflejaba 202 denuncias diarias en materia de violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia. Un reporte de la ONG Save the Children llamado, “Las múltiples caras de la exclusión” (2018)⁷, revela que, de 28 países evaluados, Guatemala ocupa el último puesto, al analizar la gravedad de los riesgos de su niñez. El estudio hace énfasis en las principales carencias: salud, desnutrición, falta de acceso a la educación, trabajo infantil, matrimonios forzados, violencia extrema y embarazos de niñas y adolescentes.

Los delitos sexuales en Guatemala es uno de los problemas permanentes. De enero a septiembre del presente año el Ministerio Público recibió 6,669 denuncias de violencia sexual⁸. De enero a noviembre de este año, se han registrado 4,105 embarazos en niñas cuyas edades oscilan entre los 10 y los 14 años⁹, y 86,831 embarazos en adolescentes entre los 15 y los 19 años¹⁰; de acuerdo con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), el número de embarazos asciende a 90,936. Los delitos sexuales, embarazos en niñas y matrimonios infantiles son comunes en la cultura guatemalteca.

² Datos del Instituto Nacional de estadística (INE) del censo a nivel nacional del año 2018. www.ine.gov.gt

³ IDEM

⁴ <https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview> actualizado 9 de octubre de 2020.

⁵ <https://unitedway.org.gt/index.php/contexto-social-en-guatemala/>

⁶ <http://observatorio.mp.gov.gt/>

⁷ https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/infanciasrobadas2018_resumenejecutivo_es.pdf

⁸ <https://www.svet.gov.gt/estadistica>

⁹ <https://osarguatemala.org/embarazos-adolescentes-entre-10-y-19-anos-al-04-de-noviembre-del-2020/>

¹⁰ IDEM

La desigualdad social existente, representa un obstáculo para alcanzar avances sustantivos en materia de protección a la niñez, adolescencia y mujeres en cualquier etapa evolutiva.

En materia de derechos humanos, cabe anotar que Guatemala ha sido sancionada en varias ocasiones por la corte interamericana de derechos humanos por la falta de la debida diligencia en su actuar, lo cual ha representado la muerte de mujeres, víctimas de un sistema de justicia ineficiente para dar respuesta al contexto de violencia de su territorio.

V. PERFIL Y MANDATO DE LA ACCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN GUATEMALA

La ONU nació oficialmente el 24 de octubre de 1945, posterior a que 51 Estados Miembros, incluyendo a Guatemala, firmaron el documento constitutivo de la ONU conocido como la Carta de las Naciones Unidas. En la actualidad, 193 Estados son parte de la ONU, los cuales están representados en el órgano deliberante por excelencia que es la Asamblea General. La Organización tiene cuatro propósitos, de conformidad con la Carta de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales.
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad.
3. Cooperar en la solución de los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y en la promoción del respeto a los derechos humanos.
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos.

La ONU proporciona los medios para encontrar soluciones a los conflictos internacionales y formular políticas sobre asuntos que afectan a todos, en donde todos los Estados miembros tienen voz y voto; una de las grandes prioridades actualmente es hacer frente a la explotación y abuso sexual dentro del SNU.

En Guatemala el SNU, a través de las acciones de la Coordinadora Residente y el Equipo de País, o UNCT —que está compuesto por 24 AFP— ha adquirido un fuerte compromiso de sumarse en su conjunto frente a la explotación y el abuso sexual, considerando los mandatos de cada Agencia, Fondo y Programa, las cuales forman parte del SNU, pero su mandato institucional es eminentemente distinto entre las mismas AFP.

Mandatos de algunas AFP del SNU participantes en la evaluación de riesgos sobre SEA en Guatemala

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>UNHCR ACNUR La Agencia de la ONU para los Refugiados</p> | <p>MANDATO: Dirigir y coordinar la acción internacional para la protección de los refugiados a nivel mundial.</p> |  <p>FIDA FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRÍCOLA</p> <p>MANDATO: Busca dar a la población rural pobre la oportunidad de mejorar su seguridad alimentaria y nutricional, aumentar sus ingresos y reforzar su capacidad de resistencia, su orientación multilateral aporta una sólida plataforma mundial para debatir cuestiones relacionadas con las políticas rurales y fomentar una mayor conciencia acerca de la importancia de las inversiones en el desarrollo rural para reducir la pobreza y aumentar la seguridad alimentaria.</p> |
|  <p>NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS OFICINA DEL ALTO COMISIONADO Guatemala</p> | <p>MANDATO: Observar la situación de los derechos humanos, a fin de asesorar a las autoridades en la formulación y aplicación de políticas, programas y medidas para promover y proteger los derechos humanos en Guatemala.</p> |  <p>OIM ONU MIGRACIÓN</p> <p>MANDATO: Consiste en cerciorarse de una gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios; y ofrecer asistencia humanitaria a los migrantes que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.</p> |
|  <p>WFP Programa Mundial de Alimentos PMA</p> | <p>MANDATO: Humanitario y de Desarrollo Erradicar el hambre y la pobreza a través de la utilización de los alimentos como instrumentos de seguridad alimentaria, nutricional y humana, con especial dedicación hacia los sectores más pobres y vulnerables del mundo.</p> |  <p>ONU MUJERES Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres</p> <p>MANDATO: Trabaja por la eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas; el empoderamiento de las mujeres; y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres como socios en el desarrollo, derechos humanos, labor humanitaria y paz y seguridad.</p> |
|  <p>Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Guatemala</p> | <p>MANDATO: Empoderar las vidas de las personas y construir naciones resilientes.</p> |  <p>ONUSIDA PROGRAMA COORDINADO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL VIH</p> <p>MANDATO: Es una asociación innovadora de las Naciones Unidas que lidera e inspira al mundo para lograr el acceso universal a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relacionados con el VIH.</p> |
|  <p>unicef Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia</p> | <p>MANDATO: Promover la protección de los derechos de la niñez, de ayudar a satisfacer sus necesidades básicas y de aumentar las oportunidades que se les ofrecen para que alcancen plenamente sus potencialidades.</p> |  <p>UNDSS Departamento de Seguridad del Sistema de las Naciones Unidas</p> <p>MANDATO: Vela por la seguridad de los funcionarios de las Naciones Unidas y sus dependientes, así como también por los bienes e intereses que la organización posee en el país.</p> |
|  <p>Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura</p> | <p>MANDATO: Mejorar la nutrición, aumentar la productividad agrícola, elevar el nivel de vida de la población rural y contribuir al crecimiento de la economía mundial</p> |  <p>Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura</p> <p>MANDATO: Trabaja para garantizar que todos los niños y adultos tengan acceso a una educación de calidad.</p> |
|  <p>UNFPA Fondo de Población de las Naciones Unidas</p> | <p>MANDATO: 1) Desarrollar el conocimiento y la capacidad para responder a las necesidades en los ámbitos de la población y la planificación familiar. 2) Promover la sensibilización en los países desarrollados y en desarrollo sobre los problemas de población y las posibles estrategias para abordar dichos problemas. 3) Prestar asistencia a los países para resolver sus problemas de población de la forma y con los medios que mejor se adecuen a las necesidades específicas de cada uno.</p> |  <p>UNODC Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito</p> <p>MANDATO: Proporcionar asistencia técnica a los Estados Miembros para fortalecer sus capacidades en la lucha contra la delincuencia organizada y el tráfico de drogas.</p> |
| | |  <p>UNOPS Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos</p> <p>MANDATO: Tiene el mandato de ampliar la capacidad de implementación en los ámbitos de la asistencia humanitaria, el desarrollo y la consolidación de la paz y la seguridad.</p> |

Mandatos

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

De conformidad con el mandato de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos– OACNUDH-, enunciado en la Resolución 48/141 de la Asamblea General del 20 de diciembre de 1993, se suscribe el Acuerdo entre el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Gobierno de la República de Guatemala, relativo al establecimiento de una Oficina en el país, aprobado mediante el Decreto 40-2005 del Congreso de la República con fecha 31 de mayo del 2005, ratificado por el Presidente de la República el 23 de junio de 2005, renovado sucesivamente por períodos de tres años en septiembre 2008, 2011, 2014 y 2017 y por un periodo de 1 año en 2020. En el marco de este acuerdo, la OACNUDH tiene como mandato observar e informar sobre la situación de los derechos humanos, a fin de asesorar a las autoridades guatemaltecas en la formulación y aplicación de políticas, programas y medidas, para promover y proteger los derechos humanos y la aplicación de las recomendaciones formuladas por órganos y mecanismos internacionales de derechos humanos. El mandato también incluye actividades de asesoramiento técnico en las esferas de su competencia, a representantes de sociedad civil, organizaciones no gubernamentales de derechos humanos y a particulares. Su mandato también incluye informar acerca de las actividades de la Oficina y la situación general de los derechos humanos en el país, no solamente a través del informe anual del Alto Comisionado, sino también mediante comunicados de prensa, pronunciamientos públicos, etc.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

ACNUR tiene un mandato internacional de proteger a las personas refugiadas, quienes son personas que han salido de sus países de origen debido a actos de persecución basados en raza, religión, nacionalidad, género, opinión política o pertenecer a un particular grupo social. También pueden ser reconocidos como refugiados las personas que han huido de sus países porque su vida, seguridad o libertad han sido amenazadas por la violencia generalizada, la agresión extranjera, los conflictos internos, la violación masiva de los derechos humanos u otras circunstancias que hayan perturbado gravemente el orden público. Como personas de interés del ACNUR, también se reconoce a personas desplazadas internas y casos especiales con necesidades de protección. En los últimos años Guatemala se está convirtiendo paulatinamente en un país de asilo de personas, principalmente de El Salvador, Honduras y Nicaragua, entre otros; por ello, y dando seguimiento a su mandato, el ACNUR incluye en sus funciones el asegurar la protección jurídica, material y física de las personas solicitantes de asilo, refugiadas y de otras con necesidades de protección, así como movilizar y coordinar el despliegue de los recursos necesarios para asegurar la supervivencia y el bienestar de las personas refugiadas.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

El mandato institucional para el trabajo en el territorio guatemalteco de la FAO se da a través del Decreto Ley Número 238 “Acuerdo entre las Naciones Unidas, La Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización de Aviación Civil Internacional, la Organización Mundial de la Salud, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Organización Meteorológica Mundial, el Organismo Internacional de Energía Atómica y la Unión Postal Universal y el Gobierno de Guatemala,” suscrito el 28 de enero de 1964. La misión de la FAO es contribuir a construir para las generaciones presentes y futuras un mundo en el que impere la seguridad alimentaria. La FAO es una agencia especializada del SNU con presencia en la mayor parte del territorio nacional. Actualmente enfatiza su trabajo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1 y 2 (reducción de la pobreza y búsqueda del hambre cero en Guatemala). Su principal foco de atención está en el área rural, y procura que la población rural pobre de Guatemala (campesinos y pequeños agricultores), tengan mayor disponibilidad y acceso a los alimentos a nivel nacional. Institucional y políticamente, la FAO busca que las leyes, normas y procedimientos del Estado de Guatemala coadyuven al bienestar de la población más pobre.

Programa Mundial de Alimentos (PMA)

El PMA fue fundado en 1961, es el organismo de asistencia alimentaria del SNU. Cada año, PMA alimenta a más de 97 millones de personas en más de 80 países. La visión del PMA, establecido desde 1973 en Guatemala, es la de un mundo en el cual cada hombre, mujer, niña y niño tenga acceso en todo momento a la alimentación necesaria para llevar una vida activa y saludable. El objetivo final de la asistencia alimentaria deber ser la eliminación de su propia necesidad. La misión del PMA es salvar vidas y medios de subsistencia, y mejorar la nutrición, seguridad alimentaria y autosuficiencia de las personas más pobres y más vulnerables del mundo. El objetivo final es lograr el Hambre Cero, en línea con un reto establecido por el Secretario General de las Naciones Unidas Ban Ki-Moon en el 2012. El PMA contribuye a que el tema de la lucha contra el hambre y la desnutrición esté en el centro de las preocupaciones de la comunidad internacional. En línea con las prioridades del Gobierno y las políticas y el marco de asistencia de desarrollo de las Naciones Unidas (2015-2019), la asistencia del PMA en Guatemala tiene como objetivo abordar las múltiples dimensiones y subyacentes causas de inseguridad alimentaria y nutricional a largo plazo, satisfacer las necesidades inmediatas de las poblaciones que la sufren, afectadas por crisis o desastres naturales, y facilitar la recuperación a través de la creación de activos y aumentar su resiliencia. PMA busca también fortalecer las capacidades nacionales en la lucha contra el hambre y la desnutrición y el mejoramiento de la seguridad alimentaria.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

El Acuerdo Básico de Cooperación entre el Gobierno de Guatemala y el PNUD fue suscrito en la ciudad de Guatemala en 1998. El mismo establece el Marco de cooperación del PNUD en el país y las responsabilidades de cada parte. El mandato del PNUD es contribuir al desarrollo humano y sostenible, apuntando a la erradicación de la pobreza, en un contexto institucional democrático, libre de corrupción, basado en el respeto al marco de derechos. El PNUD es un socio para el desarrollo que asesora en temas económicos, de transformación social, sostenibilidad medioambiental y gobernabilidad democrática, y que contribuye al desarrollo y ejecución de planes y capacidades para responder a esa realidad. La visión del PNUD es ayudar a los países a lograr en forma simultánea la erradicación de la pobreza y una reducción significativa de las desigualdades y la exclusión. Para ello, el PNUD acompaña a Guatemala en su estrategia de desarrollo y contribuye a la creación de mecanismos que empoderen a los diversos actores para potenciar el desarrollo humano sostenible. El PNUD organiza su labor en torno al cumplimiento de resultados que en su conjunto contribuyen a satisfacer las necesidades y prioridades nacionales.

Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA)

El mandato del UNFPA, establecido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1973 y reafirmado en 1993, es: 1) desarrollar el conocimiento y la capacidad para responder a las necesidades en los ámbitos de la población y la planificación familiar; 2) promover la sensibilización en los países desarrollados y en desarrollo sobre los problemas de población y las posibles estrategias para abordar dichos problemas; 3) prestar asistencia a los países para resolver sus problemas de población de la forma y con los medios que mejor se adecuen a las necesidades específicas de cada uno; 4) asumir un papel destacado en el SNU para promover programas de población, así como coordinar los proyectos financiados por el Fondo. En la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), estas ideas generales se desarrollaron y se elaboraron con más detalle para poner de relieve las dimensiones de género y de derechos humanos de la población. Las tres esferas fundamentales del mandato del UNFPA—salud reproductiva, igualdad de género y población y estrategias de desarrollo—se mencionan en la Declaración sobre la Misión: “El UNFPA, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, logra un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos sean seguros, todos los jóvenes desarrollen su potencial”. La visión de UNFPA es lograr un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos sean seguros, y todos los jóvenes desarrollen su potencial. El UNFPA trabaja para garantizar que todas las personas tengan acceso a servicios de salud sexual y reproductiva de calidad, incluida la planificación familiar, para que puedan tomar decisiones informadas y voluntarias sobre su vida sexual y reproductiva.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

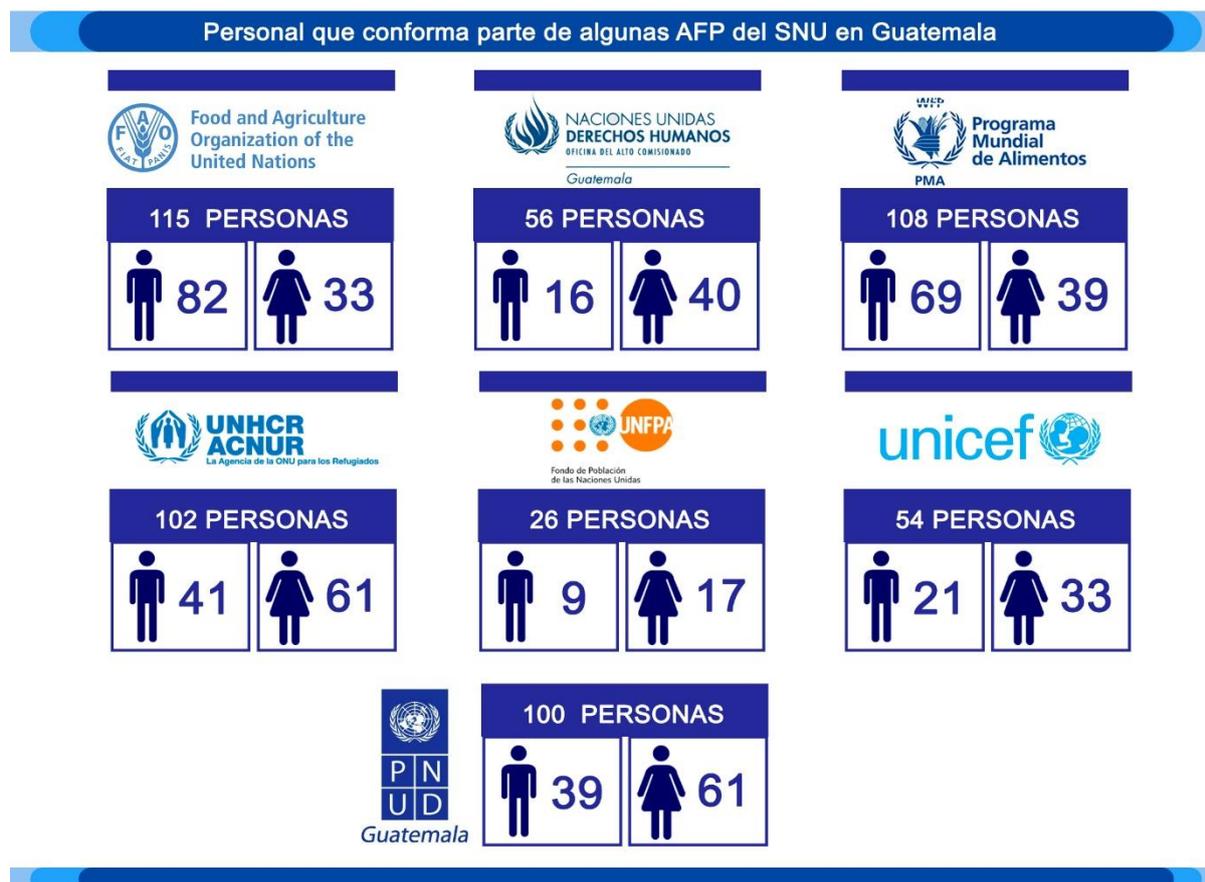
UNICEF (el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, por sus siglas en inglés) es la agencia de la ONU que tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los derechos de la infancia y adolescencia, y asegurar su bienestar en todo el mundo. UNICEF fue creada en 1946 con el mandato de promover la protección de los derechos del niño, de ayudar a satisfacer sus necesidades básicas y de aumentar las oportunidades que se les ofrecen para que alcancen plenamente sus potencialidades. Actualmente UNICEF trabaja en 190 países y territorios, con énfasis en alcanzar a los niños más vulnerables y excluidos. Las acciones de UNICEF se guían por la Convención sobre los Derechos del Niño, que reconoce como niño a todo individuo menor de 18 años y establece el marco fundamental a partir del cual los gobiernos que la suscriben deben desarrollar sus políticas para la niñez y la adolescencia. Para llevar adelante su misión, la organización brinda asistencia técnica y financiera a los países con fondos provenientes de los gobiernos que integran el SNU y otras donaciones. Se trabaja por los Objetivos de Desarrollo Sostenible y por el progreso prometido en la Carta de las Naciones Unidas. UNICEF se esfuerza por la paz y la seguridad. Se trabaja para responsabilizar a todos por las promesas hechas a los niños y las niñas.

Personal que conforma las siete AFP de la ONU en territorio guatemalteco 2020 participante en la evaluación de riesgos SEA

| AFP | Tipo de contrato | | |
|---------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| OACNUDH | Contrato de servicios generales | (GS) | |
| | Contrato de profesional nacional | (NO) | |
| | Contrato nacional UNV | (NUNV) | |
| | Contrato internacional | (IUNV) | |
| | Profesional internacional | (P) | |
| | Contrato de servicio | (SC) | |
| PMA | Término fijo | Fixed-term (FT) | * Incluye consultores |
| | Contrato de servicios especiales (consultores) | Special service agreement (SSA) | |
| | Contrato de servicios | Service contract (SC) | |
| PNUD | Nombramiento (Prorrogable anualmente) | Fixed Term Appointment (FTA) | * No incluye consultores |
| | Nombramiento Permanente | Permanente Appointment (PA) | |
| | Nombramiento Temporal (Máximo 2 años) | Temporary Appointment (TA) | |
| | Contrato de Servicios (Prorrogable condicionado a duración del Proyecto) | Service Contract (SC) | |
| UNFPA | Contrato de Servicios | Service contract (SC) | * Incluye consultores |
| | Nombramiento a plazo fijo | Nombramiento a plazo fijo (FTA) | |
| | Consultoría Individual | (IC) | |
| UNICEF | Contratos permanentes, fijos y continuos | Staff | * No incluye consultores |
| | Contratista individual | Ind. Contractor | |
| | Subcontratado | Outsourced | |

* La comunicación no se concluyó con ACNUR y FAO, para la ampliación de la información.

El cuadro siguiente, identifica a la AFP, el número y género del personal de la ONU.



Rotación del personal

La rotación del personal en las diversas AFP del SNU está relacionada normalmente por la finalización de algunos tipos de contratos como los contratos individuales con consultores que usualmente son temporales y por períodos cortos (meses). Los consultores individuales que tienen contratos IC son los que varían de acuerdo con disponibilidad de fondos, la necesidad de contratación de consultorías o la duración de los proyectos.

La fluctuación de personal es un proceso normal en algunas AFP, considerando que se trata de asignaciones de tiempo determinado y que dependen de la vigencia del mandato y disponibilidad de fondos de la agencia. Las separaciones de personal ocurridas se relacionan con términos de contrato, por razones de desarrollo profesional, por jubilación o movimiento entre agencias, en algunos casos. El trabajo y/o cooperación con socios implementadores o contrapartes implica la utilización de cartas de entendimiento, convenios, contratos, acuerdos u otros; estos se amplían, ratifican o se extienden usualmente de forma anual, dependiendo el proyecto y/o programa.

Guatemala es un país bastante vulnerable a desastres naturales, como ejemplifican el huracán Mitch (1998), la tormenta tropical Stan (2005), el terremoto en el departamento de San Marcos (2012), el deslave en el Cambray 2 en Santa Catarina Pinula (2015), la tormenta Agatha y erupción del volcán de Pacaya (2018), la erupción del Volcán de Fuego (2018), así como innumerables deslaves, derrumbes, inundaciones y otras emergencias, como las acontecidas este año 2020, como la pandemia COVID-19, que afectó a toda la población del mundo, y la emergencia surgida por los huracanes ETA y IOTA, entre otros. Estos eventos han modificado la cantidad de personal dentro de las diversas agencias, ya que estas necesitan cubrir dichas emergencias basadas en su mandato institucional. Por ejemplo: PMA en el mes de enero de 2020 tenía un total de 46 personas; para el mes de octubre de 2020 están laborando 108 personas, lo cual responde a las diversas emergencias en el país y de las necesidades de brindar cobertura a las mismas, por lo cual se recurre a la contratación de personal para emergencias, en este caso con perfiles de personas específicamente para trabajar en bodegas, las cuales son ocupadas por hombres. En el ACNUR a finales de 2019 su personal activo era de 45 personas; actualmente en el mes de diciembre tienen un total de 102 personas.

La rotación de personal se incrementa en algunas agencias, en situaciones de emergencia en el país. En estas ocasiones se necesita del personal para brindar la ayuda humanitaria y/o cobertura necesaria en donde sea requerido, elevando la contratación de personal de emergencia, el cual se corroboró en PMA, que son hombres, perdiendo el equilibrio de género dentro de la agencia y produciendo factores de riesgos temporales en materia de SEA.

Códigos de conducta en el terreno

Las diferentes AFP en territorio guatemalteco basan sus acciones en diferentes mecanismos propios de conducta como: los códigos de conducta de la institución para el trabajo en terreno, en los cuales se enmarcan las conductas prohibidas o no permitidas. Cada Agencia posee diferentes herramientas para salvaguardar a su población beneficiaria, personal de SNU y población en general, y así como para reducir riesgos derivados del contexto en general. Entre los mecanismos y herramientas se encuentran:

Estrategias para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual¹¹.

Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional¹², en donde se establecen las relaciones de trabajo, hostigamiento, abuso de autoridad, conflicto de intereses, confidencialidad de la

¹¹ Google drive UNICEF. https://drive.google.com/drive/folders/1ytYrVTodkfggrUUOp15egkpB9j_uL6sNV?usp=sharing

¹² Google drive de FAO. https://drive.google.com/drive/folders/1XH2_f3v6YNbF3fwZ7TIPLTGX2QzdFI81?usp=sharing

información, uso de recursos de la administración, relaciones interpersonales (administración, Estados Miembros, órganos legislativos, público, medios de difusión, respeto a las costumbres y cultura, seguridad protección, conducta personal, obsequios, remuneraciones de fuentes externas, entre otros).

Conducta regulada por la: Carta de las Naciones Unidas, normas y reglamentos de las Naciones Unidas para todo el personal¹³, el Código Ético elaborado por el Comité de Ética de la ONU, Boletines del Secretario General, Código de conducta propio de la AFP, reglamentos internos del PNUD como agencia reclutadora localmente de otras agencias.

Principios básicos del código de conducta en materia de (SEA).

Código de conducta y notas explicativas¹⁴.

Memorándum de fraude y corrupción¹⁵

Código Ético elaborado por el Comité de Ética de Naciones Unidas.¹⁶

Carta de las Naciones Unidas.

Código de Conducta para el Personal del OACNUDH.

Curso obligatorio para todo el personal sobre PSEA.

El personal con contrato de servicio (SC) administrados por el PNUD firman un documento en el que cada persona contratada se compromete a la cero tolerancia y a la PSEA¹⁷.

Directrices sobre un entorno propicio para el SNU en apoyo de la “Estrategia del Secretario General para todo el sistema sobre paridad de género”.

Política sobre prohibición del acoso, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación.

En la Política de compras prohíbe recibir obsequios por parte de los proveedores y reunirse previo a un proceso de adjudicación, y las personas que conforman el panel para adjudicar al proveedor firma una declaración de confidencialidad.

En la Política de Recursos Humanos (RRHH), se estimula la participación de todas las personas sin discriminación de ningún tipo y alentando la participación de personas con discapacidades, y cada persona que participa en el proceso de selección firma una declaración de confidencialidad.

¹³ Google drive UNFPA. <https://drive.google.com/drive/folders/1rFNZ05VjUydSVsDqkNaTZ8JfbnD91lu?usp=sharing>

¹⁴ Google drive ACNUR. https://drive.google.com/drive/folders/1whngTHfbu5rvNg5UI9Kuhrx_rbP4tFO5?usp=sharing

¹⁵ Google drive PMA. <https://drive.google.com/drive/folders/1YCldeEEUoS5kMsyHNWqR3ne6wckTOOxm?usp=sharing>

¹⁶ Google drive OACNUDH. <https://drive.google.com/drive/folders/1BmL8sdq-y3UZkE0B404lguoTnt7ULGzx?usp=sharing>

¹⁷ Google drive PNUD. <https://drive.google.com/drive/folders/1-Hbugn4USsvOWEJTj0jiQLITpr1WIY4?usp=sharing>

El personal directivo y administrativo en algunas agencias tiene la responsabilidad de que todos sus miembros cumplan con los siguientes requisitos y que estos se conserven en su archivo personal:

El juramento de toma de posesión

- * La Declaración de Compromiso con el Código de Conducta
- * El certificado de finalización de los cursos obligatorios para el personal del SNU (incluye la certificación del curso para la prevención del acoso, abuso sexual y abuso de autoridad en el trabajo y el curso sobre Ética e integridad de las Naciones Unidas).

En caso de incumplimiento del código de conducta o cualquier otra situación relacionada con el desempeño en el SNU, se administra un sistema interno de disciplina, incluido un sistema interno de justicia aplicado para todo el personal de las Naciones Unidas.

Es importante identificar que no todas las AFP poseen los mismos instrumentos y/o los instrumentos o mecanismos mencionados, lo cual es de vital importancia, ya que cada AFP realiza acciones individuales, pero falta mayor sinergia interagencial que permita fortalecerse e integrarse para alcanzar mayores objetivos y reducir los riesgos presentes en materia de SEA.

Códigos de conducta de los principales socios en terreno

El SNU a través de las diversas AFP, tiene gran variedad de socios, colaboradores, socios implementadores, beneficiarios, entre otros; algunos de los socios entrevistados relacionados con agencias que trabajan en la defensa de los derechos humanos y/o protección de mujeres, niñez y adolescencia poseen reglamentos internos que coadyuvan los valores del SNU en materia de respeto a los derechos humanos, manifestados entre otros en la cero tolerancia a la explotación sexual, abuso sexual, discriminación, entre otros. Algunas agencias solicitan a sus asociados en la implementación:

Protocolo de las Naciones Unidas sobre las denuncias de explotación y abuso sexuales que involucran a socios en la implementación: Proceso de evaluación y orientación técnica¹⁸.

En el acuerdo de entendimiento incluyen un inciso en donde el asociado en la implementación se compromete a la cero tolerancia y a la PSEA¹⁹.

Han apoyado a sus socios estratégicos en la creación y formulación de protocolos y reglamentos internos²⁰.

¹⁸ Basado en las entrevistas con socios: OACNUDH, PMA, UNICEF, UNFPA, ONU Mujeres.

¹⁹ Basado en las entrevistas con socios: OACNUDH, PMA, UNICEF y UNFPA.

²⁰ Basado en la entrevista con el socio: OACNUDH.

Las AFP del SNU no todas cuentan actualmente con incorporación de SEA a sus tratados o convenios.²¹ Así también la constancia de no ser un agresor sexual (RENAS) aún no es obligatoria en los procesos de contratación de personal nacional.²² Los socios entrevistados expresaron que se está trabajando, pero reconocen que falta mucho trabajo por hacer aún, ya que los riesgos en materia de SEA están latentes y el contexto favorece la comisión de estos delitos.

Población objetivo del Mandato de Naciones Unidas en terreno guatemalteco

La actividad de terreno de las AFP en territorio guatemalteco se enfoca mayoritariamente en una población que se caracteriza por vivir en condiciones de pobreza y pobreza extrema, en muchos casos víctimas del racismo, la exclusión, la violencia y la impunidad. Se trata de poblaciones vulnerables que carecen de protección y, por ende, son susceptibles a ser víctimas de violación de sus derechos humanos.

Se trata de población rural, agricultores, mayoritariamente población indígena con bajo nivel de ingresos, elevadas tasas de desnutrición y acceso limitado a bienes y servicios básicos. Es una población víctima de desigualdad en términos de acceso a la salud, educación y con un nivel de desarrollo generalmente bajo, pueblos indígenas, mujeres y jóvenes que viven en pobreza y pobreza extrema, mujeres tejedoras, comadronas, población migrante, personas desplazadas, personas con necesidades de protección y asilo, personas con discapacidad, mujeres con VIH, refugiados, niñez, población LGBTIQ+, asociaciones de la sociedad civil a las cuales se les brinda apoyo técnico, defensores de derechos humanos, incluyendo a periodistas, personas dedicadas a la agricultura familiar, entre otros.

En la población que las AFP atienden se incorpora también a la población que ha sido víctima de desastres en albergues o refugios, quienes son personas que se encuentra frecuentemente con una pérdida total de sus bienes materiales y, en ocasiones, de la pérdida de sus familiares, lo cual les coloca en una condición de vulnerabilidad y desventaja aún mayor que la del resto de la población. Son algunas AFP quienes tienen la misión de brindar apoyo humanitario y/o velar por el cumplimiento y respeto de los derechos humanos en los diferentes refugios y albergues. Por ejemplo, a raíz de las tormentas ETA y IOTA; se estima que entraron en funcionamiento 195 albergues (oficiales y no oficiales); de estos, 120 se encuentran en los municipios de Morales, Los Amates y Puerto Barrios en el departamento de Izabal, y 75 en los municipios de San Pedro Carchá, Cobán, Chisec y San Cristóbal Verapaz, en el

²¹ Resultados de la encuesta noviembre 2020.

²² IDEM

departamento de Alta Verapaz. Esto constituye solo una pequeña fracción de toda la zona afectada del país.²³

Contexto geográfico de las zonas de operación en Guatemala

Las AFP como parte del cumplimiento del mandato de las Naciones Unidas en territorio guatemalteco, poseen oficinas en campo o realizan, misiones o visitas a campo frecuente, aunque no por parte de todas las agencias y no con la misma frecuencia. Entre los departamentos que tienen personal de la ONU en terreno o misiones en terreno se encuentran las citadas a continuación, las cuales están basadas en la documentación y en las entrevistas dirigidas al personal de las diversas agencias y en territorios donde los socios implementadores tienen acciones, gracias al apoyo de las diversas AFP del SNU en territorio guatemalteco. Los departamentos son: Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chimaltenango, Chiquimula, El Progreso, Escuintla, Guatemala, Huehuetenango, Izabal, Jalapa, Jutiapa, Petén, Quetzaltenango, Quiché, Retalhuleu, Sacatepéquez, San Marcos, Sololá, Suchitepéquez, Totonicapán y Zacapa.



²³ <https://reliefweb.int/report/guatemala/guatemala-depresi-n-tropical-etaiota-situaci-n-de-los-albergues-evaluados>

Monitoreo de las actividades en terreno

Las AFP que forman parte del SNU en Guatemala, tienen mecanismos de monitoreo, del personal desplegado en campo, así como de las actividades que se realizan a través de, socios y contrapartes.

Monitoreo de personal de la ONU en terreno²⁴:

Oficina de seguridad monitorea la salida, destino y hora de llegada, y realiza reporte constante vía telefónica o radio.

Informe de misión e incidentes en la misma, realizado por el personal de la AFP.

Agenda (actividad, socios a contactar), la persona encargada de la misión en la AFP.

Informar a supervisor(a).²⁵

Vehículos con GPS²⁶.

Cambio de ruta no permitido (solicitud de autorización).

Políticas de nunca viajar solo(a), siempre van dos o tres personas²⁷.

Estancia en hoteles preautorizados que tengan normas de seguridad mínimas²⁸.

Políticas de denuncia privadas y anónimas (a cualquier persona si presenta una conducta inadecuada)²⁹.

Monitoreo por medio de oficinas en campo o supervisores en cada AFP.

En los lugares remotos se reduce la supervisión³⁰.

Monitoreo de actividades, socios y contrapartes³¹:

Presentación de informes narrativos de mitad y de fin de período por parte de los socios, en los que recopilan y analizan datos e información sobre las actividades realizadas en el marco del proyecto.

Presentación de informes narrativos mensuales en los que reportan los avances y las actividades más relevantes, las dificultades o limitaciones enfrentadas y las próximas acciones.

Realización de visitas a organizaciones socias, participantes directos y autoridades locales para conocer los avances en la implementación de los proyectos.

²⁴ Estos monitoreos de personal de la ONU en terreno no corresponden a todas las agencias, sino es la suma de las diferentes formas de llevar a cabo sus monitoreos en campo de las AFP entrevistadas.

²⁵ El personal en terreno se reporta periódicamente a su supervisor o jefatura directa.

²⁶ Entrevista a pilotos de AFP.

²⁷ El personal de las siete AFP mencionó la política.

²⁸ La oficina de seguridad les provee un listado de hoteles seguros a las AFP.

²⁹ El personal reconoce el tema de la importancia de la denuncia, UNICEF, OACNUDH.

³⁰ La mayor parte de personal entrevistado concuerda en esto (pilotos, técnicos de campo, socios).

³¹ Los monitoreos de las actividades entre socios y contrapartes expuesta responden a la información recopilada de las AFP por medio de documentación y entrevistas.

Supervisión de las acciones implementadas en terreno (supervisión visual). De manera que permita realizar el cruce de información entre lo que se reporta y lo que está en campo.

Toma de referencia de los diferentes registros existentes (registros de familias/productores, prácticas implementadas, entrega de insumos, promotores/as voluntarios y Centros de Aprendizaje para el Desarrollo Rural (CADER), organizaciones sociales, etc.) y los reportes de progresos, para identificar a las familias o productores a visitar en las misiones de monitoreo, con la finalidad de constatar o corroborar lo reportado por los proyectos.

Realización de reuniones con el equipo técnico que está en campo, con quienes se revisan los avances del Plan Operativo Anual (POA) y el Marco Lógico. Con el equipo de campo se coordinan las acciones a realizarse en terreno.

Entrevistas a beneficiarios directos/ familias, productores y organizaciones socias, para recopilar información en campo sobre las acciones que realiza el proyecto con las familias, productores y organizaciones sociales. Para ello se utilizan encuestas para el levantado de la información.

Recolección de información sobre los eventos de capacitación, relacionada con la percepción de los participantes, en el momento en que se está realizando el evento. Asimismo, se constata la inclusión de un enfoque de género, con el objetivo de mejorar la metodología, temáticas y la inclusión de género en el proceso, así como el registro de participantes en las capacitaciones por sexo.

Cruce de información en campo relacionado a los registros de participantes, en función de la actualización de los registros de familias, productores y las acciones implementadas.

Ubicación geoespacial de las acciones implementadas en campo en algunos proyectos.

Reuniones a través de grupos focales con las organizaciones, familias, productores y grupos para corroborar acciones realizadas en campo y recopilación de información.

Identificación de alertas a partir de la información recopilada en el monitoreo de las acciones, lo cual contribuye a reorientar la planificación, mejorar o reorientar las acciones, contribuyendo a la identificación de lecciones aprendidas y buenas prácticas.

Vigilancia continua a través de una red de contactos directos e indirectos, mediante visitas frecuentes o a través de otras formas de comunicación a distancia. Se le brinda importancia a principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad.

Realización de visitas in situ cada trimestre a las asociadas en la implementación. En dicha visita participa el/la oficial de programa y la asistente de programa.

Revisión documental que respaldan la realización de las actividades programáticas y la ejecución presupuestaria con base al Plan Anual de Trabajo.

Levantamiento de un reporte de monitoreo con hallazgos, recomendaciones y plazos para su cumplimiento. Pasado el tiempo asignado se vuelve a verificar in situ o a través de la recepción de documentos su cumplimiento.

Mecanismos de quejas sobre SEA³²

El mecanismo de quejas en materia de SEA en las AFP del SNU incluye rutas y mecanismos establecidos por las diversas AFP del SNU, entre las cuales están:

Para dudas, consultas y denuncias del personal a nivel interno:

Oficina del Ombudsman.³³

Oficina de Ética.³⁴

Oficina de Recursos Humanos.³⁵

Oficina del Inspector General (OIG).³⁶

Línea externa de asistencia.³⁷

Supervisor/a.³⁸

Asociaciones de Personal.³⁹

Colegas que nos puedan acompañar.⁴⁰

Puntos focales de SEA (los puntos focales en materia de SEA son de conocimiento público de la agencia, teniendo la responsabilidad de canalizar las acusaciones de forma confidencial).⁴¹

Oficina de Auditoría e Investigación.⁴²

Representación (Gerencia).⁴³

Denuncias por parte de socios, beneficiarios, contrapartes, personas de interés:

Las personas de interés tienen derecho a hacer una denuncia en persona, de forma anónima o en nombre de otra persona. Pueden ponerse en contacto con cualquier miembro del personal de la agencia.

La queja podría llegar verbalmente o por escrito directamente a la coordinación del proyecto. A este nivel, las quejas recibidas son registradas, investigadas y solucionadas por la coordinación del proyecto. Si no se encuentra una solución, se eleva al siguiente nivel, de la agencia, hasta llegar al representante de la agencia; si no se resuelve se eleva a la sede. La Oficina del Inspector-General revisa de forma independiente las quejas que no puedan ser resueltas a ese nivel.

La agencia también será responsable de documentar e informar, como parte de las salvaguardas, el monitoreo de desempeño acerca de cualesquier quejas recibidas y cómo estas fueron tratadas.

³² Las rutas y mecanismos de queja y/o denuncia por parte del personal y socios, contrapartes, descrito corresponde a las AFP participantes las cuales no garantizan que formen parte de todas las agencias del SNU, lo anteriormente descrito, es la suma de acciones y mecanismos.

³³ Las siete AFP entrevistadas.

³⁴ ÍDEM

³⁵ ÍDEM

³⁶ ACNUR

³⁷ PNUD y PMA

³⁸ PNUD

³⁹ ÍDEM

⁴⁰ ÍDEM

⁴¹ Todas las AFP entrevistadas.

⁴² PNUD

⁴³ PNUD

En el caso específico de pueblos indígenas, las quejas serán presentadas ya sea verbalmente o por escrito a los líderes de sus organizaciones indígenas quienes las recibirán y presentarán a la contraparte correspondiente del proyecto. El proceso para tramitar una queja considera debidamente el anonimato, así como cualesquier mecanismos tradicionales o indígenas existentes de resolución de conflictos y no interferirá con el sistema de autogobierno de la comunidad. El demandante presenta una queja a través de uno de los canales del mecanismo de quejas. Esta es enviada al coordinador del proyecto para evaluar si la queja es admisible. La confidencialidad de la queja deberá ser preservada durante el proceso. Las quejas admisibles son tratadas por la coordinación del proyecto o la institución correspondiente. El coordinador del proyecto es responsable de registrar la queja y cómo esta fue tratada, si se acordó una resolución. Si la situación es demasiado compleja, o el demandante no acepta la resolución, la queja es enviada a un nivel superior, hasta que se llegue a una solución o aceptación. Por cada queja recibida, se envía una prueba por escrito dentro de diez (10) días laborales; posteriormente, se hace una propuesta de resolución dentro de treinta (30) días laborales. En cumplimiento con la resolución, la persona a cargo del manejo de la queja puede interactuar con el demandante, o puede pedir entrevistas y reuniones. Para entender mejor las razones, las quejas recibidas, sus respuestas y resoluciones, deberán estar debidamente registradas⁴⁴.

Línea telefónica de quejas (hot line).⁴⁵

Cualquier persona puede denunciar a un funcionario, por medio de una jefatura y/o coordinación de la persona denunciada.⁴⁶

Mecanismos de información a la comunidad, socios, contrapartes y, beneficiarios, sobre SEA

Algunas de las agencias poseen mecanismos de información dirigidos a la comunidad, socios, contrapartes, personas de interés, entre otros:

Línea telefónica para dudas de cualquier tipo (hot line)

Carteles y mantas dirigidas a los y las beneficiarias con información de SEA

Información por medio de charlas y capacitación sobre SEA

Conocimiento de la población de los mecanismos de quejas sobre SEA

En las entrevistas realizadas a la población (socios, beneficiarios, socios implementadores, entre otros) se observó que estos no tienen claridad sobre las denuncias de SEA a nivel SNU solo, poseen conocimiento de rutas de denuncia locales, Policía Nacional Civil, Ministerio Público, a líderes comunitarios, autoridades indígenas, entre otros.

⁴⁴ FAO

⁴⁵ PMA

⁴⁶ Las siete AFP poseen apertura en la denuncia.

Coordinaciones en materia de SEA en el SNU en Guatemala

En materia de SEA las diferentes AFP, en forma individual tiene incorporados mecanismos y rutas para enfrentar un posible caso de SEA, pero no tienen certeza de la funcionalidad de este, ya que conocen la teoría, de dónde inicia o con quién inicia, pero no tienen antecedentes de medición de tiempos, evidencias, rapidez en el procesamiento y diligenciamiento de la denuncia, sin que se violente a la persona denunciante y/o acuse y dañe prematuramente a la persona involucrada.

A nivel interagencial no hay una retroalimentación en manejo de casos, lecciones aprendidas, rutas y/o mecanismos funcionales; por los protocolos de confidencialidad. Estos mismos limitan a compartir información sobre si una persona estuvo acusada en otra agencia del algún tipo de caso de SEA, lo cual puede conllevar a elevar riesgos en materia de SEA; al tener información que esta persona ha trabajado anteriormente para el SNU se puede generar una falsa credibilidad. Además, en contrataciones durante estados de calamidad y/o emergencia en el país, los filtros pueden no ser tan estrictos por la premura de la situación, lo cual se convierte en un riesgo elevado para las AFP y el SNU.

La estricta confidencialidad de cada uno de los procesos es una prioridad en la cual se tiene que evaluar, y reconocer que la comunicación entre equipos interagenciales en materia de SEA (puntos focales de AFP) es necesaria y urgente para la reducción de riesgos en materia de SEA.

VI. PRINCIPALES RIESGOS RELATIVOS A LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL FRENTE A LOS OBJETIVOS DE LA PRESENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS EN GUATEMALA

La presencia de las Naciones Unidas en territorio guatemalteco obedece a los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas, así como a los diferentes mandatos de las AFP. Los riesgos son eventos futuros inciertos que, si ocurren, afectaría el cumplimiento de los objetivos de la misión, entre los cuales se encuentra la protección a la población de cualquier tipo de SEA por parte del personal de las Naciones Unidas.

Las principales causas para que se produzca algún tipo de acto de SEA en el SNU en territorio guatemalteco incluyen dos componentes, el primero está relacionado con el contexto externo del territorio nacional, y el segundo es de forma interna (controles internos) de cada AFP para el manejo de casos de SEA para lo cual se enlista y describe las posibles causas⁴⁷.

⁴⁷ Las causas y consecuencias de los riesgos de SEA se han elaborado basadas en la documentación, entrevistas de las diferentes AFP y de la investigación de contexto a nivel nacional

La situación expuesta en el contexto guatemalteco enmarca una de las principales causas para que se produzca cualquier acto de SEA en terreno; y aunado a esto, se suma las posibles deficiencias en los controles internos de algunas AFP, dando como consecuencia, la presencia de los siguientes riesgos:

1. Personal del SNU comete algún tipo de SEA contra la población (beneficiarios, contraparte, socios, personas de interés, socios implementadores, comunidad, entre otros).
2. Personal con más de 10 años⁴⁸ en el SNU participe en transacciones sexuales a cambio de beneficios (económicos, materiales, prestación de servicios, laborales, entre otros).
3. Personal con más de 10 años en el SNU cometa cualquier tipo de SEA contra niñez.
4. Personal del SNU (socios implementadores, contrapartes, ONGs) participan en transacciones sexuales a cambio de otorgar beneficios (económicos, materiales, prestación de servicios, laborales, entre otros).
5. Personal temporal (consultores, contratos temporales, contratos individuales, entre otros) del SNU, por medio de las diversas AFP, comete algún tipo de acto de SEA hacia la población y/o beneficiarios.
6. Personal temporal por emergencias (Desastres naturales, pandemia, otros) carece de conocimientos o capacitación en materia de SEA.
7. Desequilibrio en materia de género.
8. Personal del SNU y civiles participan en transacciones sexuales con adultos que implican algún tipo de beneficio para la otra parte (económico, material, laboral, etc.).
9. Socios implementadores, contrapartes u ONGs, cometen algún tipo de SEA contra la población.
10. Personal de SNU falla en denunciar actos de SEA en la AFP.
11. La población no denuncia algún tipo de acto de SEA.
12. Las AFP carecen de buenos filtros de investigación en contrataciones temporales.
13. Las AFP toleran malas conductas (prepotencia, abuso de autoridad, abuso de alcohol, violencia contra la mujer, incumplimiento de pensión alimenticia).

⁴⁸ Con base en las entrevistas realizadas se determinó que el personal antiguo, posee una clara identificación con los valores del SNU, lo cual reduce los riesgos en materia de actos de SEA, debido a la constante retroalimentación, capacitación y ambiente de respeto en materia de derechos humanos.

VII. PROBABILIDAD DE QUE LOS RIESGOS SOBRE EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL SE MANIFIESTEN

La probabilidad de que los riesgos se manifiesten esta relacionada con la efectividad de los controles internos implementados por las diversas AFP, así como los factores que incrementan o influyen en los riesgos mencionados. Para mejor comprensión de las probabilidades de riesgos en materia de SEA es recomendable leer las principales causas y consecuencias (factores de riesgo) en materia de SEA.

| FACTORES DE RIESGOS EN MATERIA DE SEA | PROBABILIDAD | NIVEL DE RIESGO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|
| Tolerancia a malas conductas por parte de la AFP (prepotencia, abuso de autoridad, abuso de bebidas alcohólicas, violencia contra la mujer, incumplimiento de pensión alimenticia y faltas de respeto continuas). | 5 | |
| No realización de un buen filtro de investigación en contrataciones temporales | 4 | |
| Personal del SNU (socios implementadores, contrapartes, ONGs) participan en transacciones sexuales a cambio de otorgar beneficios (económicos, materiales, prestación de servicios, laborales, entre otros). | 3 | |
| Personal temporal por emergencias (Desastres naturales, pandemia, otros) carece de conocimientos o capacitación en materia de SEA. | 3 | |
| Desequilibrio en materia de género (esto eleva los riesgos de SEA, reducción de denuncia entre pares, equipos del mismo sexo en misión, entre otros.) | 3 | |
| Socios implementadores, contrapartes, ONGs, cometiendo algún tipo de acto de SEA contra la población. | 3 | |
| Falta de denuncias del personal de SNU ante la presencia de SEA en la AFP. | 3 | |
| Personal temporal (consultores, contratos temporales, contratos individuales, entre otros) del SNU por medio de las diversas AFP comete algún tipo de acto de SEA hacia la población y/o beneficiarios. | 2 | |
| Personal del SNU participando en transacciones sexuales con adultos. | 2 | |
| Denuncias de la población ante la presencia de algún tipo de SEA | 2 | |
| Personal con más de 10 años en el SNU cometa algún tipo de SEA contra la población (beneficiarios, contraparte, socios, personas de interés, socios implementadores, comunidad, entre otros). | 1 | |
| Personal del con más de 10 años en el SNU participando en transacciones sexuales a cambio de beneficios (económicos, materiales, prestación de servicios, laborales, entre otros). | 1 | |
| Personal con más de 10 años en el SNU cometiendo cualquier tipo de SEA contra niñez. | 1 | |

VIII. CONTROLES INTERNOS Y SU EFECTIVIDAD

| Controles internos | Efectividad de los controles internos | Estado actual |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Programa de entrenamiento específico para SEA | 1 | En materia de SEA solo algunos puntos focales poseen un entrenamiento o conocimiento específico sobre SEA; el resto del personal no lo posee. |
| Visitas de evaluación de riesgos de SEA | 1 | Las visitas de evaluación para riesgos de SEA específicamente no han sido contempladas, solo las visitas de evaluación de riesgos de seguridad |
| Controles internos para asistir a las posibles víctimas | 1 | La asistencia a posibles víctimas de SEA aún no ha sido contemplada como parte de la respuesta de las AFP al trabajo realizado en materia de SEA. ⁴⁹ |
| Mecanismos de denuncia, incluyendo redes de denuncia comunitarias (donde se evalúe elevados riesgos de SEA en la población) | 1 | Existen los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural (COCODE), y los Consejos Municipales de Desarrollo Urbano y Rural (COMUDE), pero no existen redes comunitarias para velar y/o evaluar riesgos de SEA en las comunidades. |
| Equipos de respuesta inmediata en materia de SEA para recolectar y salvaguardar evidencia si fuera necesario. | 2 | En la teoría el personal sabe o identifica la ruta a seguir, pero se desconoce, que sucedería si en realidad pasara. |
| Evaluación 360° dirigido a todo el personal del SNU | 3 | Algunas agencias están empezando a trabajar en esta forma de evaluación, la cual presenta posibilidades de evaluar a la persona por sus pares, jefaturas y subordinados en área de relacionamiento interpersonal, valores y principios como parte del desempeño laboral. |
| Curso de inducción general al SNU (SEA se incluye) | 3 | La mayoría de personal entrevistado recuerda que tuvo curso de inducción, y supone que incluía SEA en el mismo, pero no recuerda. |
| Firma de contrato con cláusula de SEA incluida | 3 | No todos los contratos de las AFP poseen cláusula de SEA; Cuando estos se amplían, solo se firma una carta, mas no tienen acceso al contrato original. En algunos casos no los leen solo firman; Algunas AFP tienen sus contratos en inglés, pero no todo el personal habla el idioma. |
| Cursos Mandatorios una vez al año (en el cual se incluye el tema de SEA). | 3 | La mayoría de personal de las diferentes agencias expuso que recibían cursos mandatorios, algunos una vez al año y otros cada dos o tres años. Estos cursos mandatorios son en muchos casos en idioma inglés, el personal habla frecuentemente el español; No se obtiene retroalimentación acerca del tema a lo largo del año o del tiempo, se les olvida y/o hacen caso omiso. |
| Grupos de trabajo permanentes en materia de SEA | 3 | No se pudieron identificar grupos de trabajo permanente en las AFP; Hay un punto focal y una segunda persona o tercera, pero no hay seguimiento o trabajo constante en el tema. |

⁴⁹ En las entrevistas, se identifica la ruta de la víctima del personal de la ONU, pero no a las víctimas en terreno, de un posible agresor perteneciente al SNU, en el cuestionario las AFP, indicaron tener asistencia para las víctimas, sin especificar.

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Actividades continuas de comunicación interna y externa | 3 | Solo algunas Agencias que tienen incluido en su mandato este tipo de comunicación, retroalimentan constantemente interna y externamente, pero la mayoría no tiene este tipo de actividades de manera continua o permanente. |
| Políticas específicas para las misiones a campo en materia de SEA | 3 | Los códigos de conducta son los que señalan las conductas prohibidas por el personal de las AFP, pero no poseen políticas específicas para las misiones a campo en materia de SEA. |
| Mecanismos de denuncia interno para el personal | 3 | El personal parece saber que los cursos indican dónde o a quién hacer la denuncia, pero no lo recuerdan o no tienen claridad de la ruta a seguir si se llegara a presentar la situación. |
| Mecanismos de denuncia para la población | 3 | La mayoría refiere que la población no conoce los mecanismos del SNU; que posiblemente lo harían a través del sistema tradicional de justicia, si lo llegan a denunciar. |
| Informe de misión e incidentes en la misma. | 3 | Se rinden informes de misión, pero no se profundiza en aspectos específicos, solo generalidades e incidentes relacionadas con la misión. |
| Vehículos con GPS | 4 | La geolocalización permite dar seguimiento a los vehículos de las AFP. La identificación de estos con sus respectivos logos en algunos casos permite a la comunidad observar visitas no planificadas. |
| Políticas y reglamentos de conducta de cada AFP | 4 | Las diferentes AFP poseen sus propios reglamentos y políticas, pero no siempre hay retroalimentación de estas en todas las agencias; Saben que existen y muchos tienen una copia en físico y digital, pero no la han leído. |
| Puntos focales en materia de SEA | 4 | La mayoría de las agencias poseen puntos focales en materia de SEA, pero no todo el personal conoce o identifica al punto focal de su agencia. Los puntos focales de SEA; no solo se dedican al tema SEA, sino tienen a su cargo varias responsabilidades, lo cual interfiere con el seguimiento y la responsabilidad del cargo, lo cual no permite crear y/o generar avances significativos en el tema. |
| Políticas de nunca viajar solo(a), siempre van dos o tres personas. | 5 | Este tipo de políticas permite tener una actuación controlada y respetuosa del personal, ya que está sujeto y expuesto a la denuncia de forma confidencial de sus compañeros. |

| Efectividad de los controles Internos | |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1 | Muy ineficaz / aún no se utiliza |
| 2 | Ineficaz / No se puede evaluar actualmente |
| 3 | Se necesita una mejora significativa |
| 4 | Mejora limitada necesaria |
| 5 | Efectivo |

Riesgos actuales en los controles internos y consecuencias

| Riesgos de los controles internos | Consecuencias y el posible impacto de estas |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ausencia de un programa de entrenamiento específico para SEA más frecuente | Las AFP poseen programas de inducción y cursos mandatorios, pero, no se vislumbra un entrenamiento en materia de SEA frecuente, lo cual expone al personal a conductas equivocadas, ya sea por cultura, negligencia, o desconocimiento, lo cual se convierte en un factor de riesgo para el SNU. |
| Falta de visitas de evaluación de riesgos de SEA | Las visitas de evaluación de riesgos permiten reducir los niveles de riesgos en materia de SEA dentro del SNU que puedan pasar desapercibidos para el resto del personal por el desconocimiento mismo del tema, pero es un peligro latente para el SNU. |
| Ausencia de controles internos para asistir a las posibles víctimas | <p>Las AFP tienen cobertura para víctimas de SEA del SNU, pero aún falta la cobertura de víctimas externas y a posibles resoluciones de paternidad responsable del hecho de SEA dentro de la población⁵⁰.</p> <p>La población motivo del mandato de las AFP; será prioridad para el SNU, por lo cual la AFP está obligada a realizar las diligencias inmediatas para su protección, y no crear posibles confusiones en testigos del hecho, ya que cualquier desinformación expone, no solo a la agencia sino a todo el SNU al escrutinio público, que puede ser distorsionado por medios de comunicación y/o políticos.</p> |
| Mecanismos de denuncia, incluyendo redes de denuncia comunitarias (donde se evalúe elevados riesgos de SEA en la población) | La ausencia de las denuncias en materia de SEA por medio de redes comunitarias, invisibilizan los hechos de SEA y/o normalizan los posibles actos de SEA, los cuales pueden intensificarse y causar desastres en la población, en la reputación de la AFP y en el SNU. Estos mecanismos de denuncia son alertas tempranas para las AFP que tienen que ser escuchadas y tomadas en cuenta. |
| Falta de equipos de respuesta inmediata en materia de SEA para recolectar y salvaguardar evidencia si fuera necesario. | La falta de equipos de respuesta inmediata en materia de SEA; exponen a las AFP a crear una mayor complicación a la situación existente, ya que, al no estar disponibles o no reconocer las rutas de actuación, exponen a la persona denunciante a una situación traumatizante y vergonzosa. Es importante actuar con la debida diligencia, en rutas plenamente establecidas e identificadas, haciendo un proceso de investigación expedito acorde a la situación, sin faltar a su confidencialidad. |
| Firma de contrato sin cláusula de SEA incluida | <p>La falta de una cláusula de SEA en el contrato de servicios (cualquiera que este sea) coloca a la AFP como una instancia en la cual no menciona, ni participa de los objetivos y prioridades del SNU, ya que la cláusula se convierte en un recordatorio del deber y compromiso de la agencia.</p> <p>Las diferentes AFP que conforman el SNU en territorio guatemalteco están tomando las medidas necesarias para que las cláusulas de SEA estén en los contratos.</p> |
| Cursos mandatorios una vez al año (en el cual se incluye el tema de SEA). | La baja retroalimentación o seguimiento de las AFP a los cursos mandatorios, especialmente los temas relacionados en materia de SEA, elevan los riesgos para que sea cometido cualquier tipo de acto de SEA, ya que los recordatorios de los códigos de conducta y las implicaciones contractuales y legales mantienen centrada a la persona en un actuar integral dentro y fuera del SNU; Esos cursos mandatorios en materia de SEA aún no se presentan dos veces al año como mínimo en las diferentes AFP, para establecer un recordatorio permanente de SEA. |

⁵⁰ En las encuestas de 14 respuestas con relación a resoluciones de paternidad responsable, solamente hubo una respuesta afirmativa.

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Falta de grupos de trabajo permanentes en materia de SEA | La falta de grupos de trabajo en materia de SEA, en las agencias más grandes y/o que reduce la percepción de compromiso de la AFP con el SNU, ya que la explotación y abuso sexual es una prioridad para el Sistema y no se puede relegar a segundo plano; Los grupos de trabajo permanente permiten reducir riesgos en materia de SEA por medio de la evaluación constante y medidas específicas para abordarlas de forma directa, así como garantizar las directrices de capacitación constante en torno a SEA. |
| Actividades continuas de comunicación interna y externa | La población no podrá denunciar si desconoce lo que implica y significa SEA, así como los mecanismos establecidos por las agencias para realizar la denuncia; La desinformación constituye un agujero que permitiría aumentar los niveles de riesgo para el SNU en materia de SEA, quedando expuesto a fallas internas de sus mecanismos de control de riesgos. |
| Mecanismos de denuncia para la población | Las consecuencias de no tener activos los mecanismos de denuncia de la población, y/o no prestar atención a los mismos, haría caer al SNU en territorio guatemalteco en errores pasados, como las alertas en Haití en el año 2010, que no fueron escuchadas en su debido momento. La apertura de estos mecanismos equivale a un monitoreo continuo por parte de la población al personal de la ONU y todos los involucrados (socios, contrapartes, beneficiarios, entre otros). |
| Informe de misión e incidentes en la misma. | Los informes de misión deben evaluar conductas y actividades del equipo, pero de forma individual garantizando tener una perspectiva amplia de lo acontecido, e indagar posibles riesgos en las misiones a terreno por parte del personal y/o socios, contrapartes y beneficiarios. |
| Políticas y reglamentos de conducta de cada AFP | El incumplimiento de las políticas y reglamentos internos abre una ventana de oportunidad a la tolerancia de prácticas y/o conductas no deseables dentro del SNU. Las sanciones tienen que llevarse a cabo a todo nivel, para credibilidad en el Sistema y para el cumplimiento sin distinción alguna. |
| Políticas de nunca viajar solo(a), siempre van dos o tres personas. | El no cumplimiento de estas políticas ocasiona un riesgo elevado para la agencia y para el SNU, ya que no hay personas que puedan testificar la falsedad de una denuncia o su comisión, creando confusión en la ejecución de la investigación desde el inicio, haciendo perder tiempo y recursos si en caso se diera una denuncia de SEA. |

IX. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones están divididas en tres bloques; el primero está integrado por las recomendaciones en materia de controles internos dentro de las diferentes AFP del SNU que pueden convertirse en factores de riesgo para el Sistema; el segundo bloque está dirigido al contexto y/o población participante (socios implementadores, beneficiarios, ONGs, contrapartes, entre otros); y un tercer bloque está dirigido al trabajo interagencial para el debido fortalecimiento en materia de SEA.

Controles internos

Los contratos deben contener la cláusula en materia de SEA, y deben estar redactados en español en todas las AFP, para que las personas lean y comprendan lo que están firmando y su compromiso a la cero tolerancia en materia de SEA.

El curso de inducción debe tener un apartado específico para SEA dirigido a todo el personal, el cual tiene que estar en el idioma local (español), contextualizado al terreno guatemalteco y con ejemplos claros sobre la explotación y abuso sexual, conductas prohibidas, reglamentos, códigos de conducta y sanciones para cualquier falta cometida, estos deben ser contenidos en cualquier tipo de contrato.

En la temporalidad de los contratos se deben asignar días específicos para recibir la inducción y capacitación necesaria en materia de SEA, antes de iniciar trabajo de campo, ya que la falta de tiempo y/o contratos cortos no deben ser motivo o justificación para la ausencia de información y capacitación en materia de SEA, lo cual permitirá reducir riesgos de SEA y acreditar el compromiso del personal hacia la organización.

Los cursos mandatorios en materia de PSEA deben ser administrados como mínimo dos veces al año y en idioma español, presentando constancia de haberlos cursado, comprendido y aprobado por parte del personal.

Los puntos focales en materia de PSEA deben especializarse en el tema y dedicarse en gran porcentaje del tiempo a este tema; Si la carga laboral de otros asuntos de la agencia es desbordante, el tema de SEA quedará en segundo plano, priorizando lo urgente, pero dejando de lado lo importante, como el tema de PSEA.

Se deben realizar reuniones de trabajo permanente en materia de SEA dentro de las agencias más grandes y/o con mayor trabajo de campo, para hacer las correspondientes evaluaciones de riesgos (oficinas, en campo, población, entre otros), lo cual permita tomar acciones inmediatas y reducir los riesgos en materia de SEA.

Se deben establecer equipos de respuesta inmediata en materia de SEA, estableciendo posibles simulacros; de las coordinaciones internas, movilización al área, factibilidad de las rutas y tiempos para la realización de la gestión pertinente.

En los equipos de trabajo permanente en materia de SEA se debe garantizar la asistencia a las posibles víctimas de SEA (población beneficiaria o cualquier externo) y un mecanismo para facilitar las resoluciones de paternidad responsable, cuando el responsable del hecho es una persona del SNU.

El punto focal y el equipo de trabajo permanente en materia de SEA deben diseñar actividades continuas de comunicación, abordaje, sensibilización, mecanismos de denuncia a nivel interno de la agencia con una actividad semestral con todo el personal de la agencia en horarios que sea factible para el equipo completo y actividades continuas de comunicación a nivel externo o comunitario, ya sea capacitación al personal que labora en campo para la replicación de este en las comunidades, con población beneficiaria, socios implementadores, contrapartes, entre otros; Ello amerita una actividad semestral en materia de SEA por cada AFP con la población antes mencionada.

Las AFP del SNU en territorio guatemalteco, debe tener un programa de entrenamiento específico para SEA dirigido a puntos focales y equipo de trabajo permanente.

Robustecer los mecanismos de denuncia a lo interno de las agencias, ya que el personal menciona como referente los cursos, que en alguna parte de estos escucharon o vieron el mecanismo de denuncia, pero no saben explicar la ruta a seguir, lo cual reduce las posibilidades de realizarlo, aunque sean testigos de este.

Se deben fortalecer los mecanismos de denuncias para garantizar justicia digna y transformadora (esto se puede realizar actualmente con denuncias de abuso de poder, para sentar un precedente ya que, si se falla en este tipo de denuncias al ser permisivos y tolerantes, cuando hallan posibles riesgos de que suceda un acto de SEA no se denunciará; por la falta de credibilidad en el sistema).

El mecanismo de denuncia debe ser sencillo, accesible, confidencial y transparente para generar confianza en el personal y utilizarlo, si se diera el caso.

Los mecanismos de denuncia para la población y/o contrapartes, son indispensables para ejercer un monitoreo externo de las acciones del personal en campo de forma continua, garantizando la confidencialidad de la información por parte de las AFP.

Se debe capacitar a las comunidades para poder evaluar riesgos en materia de SEA; en las comunidades más vulnerables; Esto permitirá fortalecer esos vacíos comunitarios, para lo cual la expertise de los puntos focales será importante.

Se debe proveer de una línea telefónica de denuncias para la comunidad en materia de SEA, la cual goce de confidencialidad y garantice acciones ante la denuncia y que sea funcional para todas las AFP.

Se deben incluir las evaluaciones de 360° grados dirigidas al personal de las diferentes agencias, lo cual permitirá tener una perspectiva de las habilidades blandas del personal del SNU y sus relaciones interpersonales (conductas agresivas, abuso de poder, asistencia a campo y/o labores bajo efectos de alcohol, respeto); Estas evaluaciones son realizadas por superiores, pares y subordinados para evaluar a una persona a la vez y deben ser realizadas una vez al año; Las AFP pueden diseñarlas con carácter interagencial para que acompañen los procesos de evaluación del desempeño laboral y fortalecer el SNU.

Se deben utilizar candados y/o realizar auditorías de aparatos tecnológicos (computadoras, celulares, laptop) para verificar que no están ingresando a páginas de pornografía o relacionados con algún tipo de SEA.

Se deben fortalecer los valores del personal de las diversas agencias que integran el SNU, por medio de mensajes de las diversas autoridades de las agencias sobre la cero tolerancia a cualquier tipo de SEA, los cuales tienen que ser dirigidos en idioma español al personal del SNU, los cuales inviten al involucramiento de la causa, a la protección y práctica de los valores del Sistema de Naciones Unidas.

Se deben fortalecer los filtros antes de la contratación; y realizar investigaciones más profundas, así como solicitar el RENAS al personal nacional.

Se debe realizar una sensibilización continua en materia de SEA para el personal de las diferentes AFP, reconocer el trabajo que realizan y lo valioso de su gestión, y promover ambientes empáticos para reducir posibles conductas inapropiadas entre pares.

Se debe trabajar en crear actividades que fomenten la denuncia y la confianza en las AFP y el SNU y eliminar el prejuicio de: "persona problemática" frente a quien denuncia.

Se deben establecer sanciones drásticas en materia de conducta inapropiada (el personal refiere estas situaciones por medio de las entrevistas realizadas; este fue un tema repetitivo, no hay sanción a las faltas cometidas). Estas parecen no tener mayores consecuencias en la actualidad, lo cual fomenta su repetición y la no denuncia por parte del personal.

Se debe invertir en temas de género y/o especialista en género dentro de las agencias para minimizar prácticas machistas dentro del SNU, que puedan crear un contexto idóneo para cualquier tipo de SEA.

Se debe considerar la contratación personal especialista en género. Las agencias entrevistadas donde el personal tiene un mayor conocimiento de SEA, machismo, misoginia, estereotipos, son las agencias en las que poseen especialistas en género. Esto representa una ventana de oportunidad para

integrar los valores del Sistema por medio de la información y capacitación constante, es recomendable la contratación personal especialista en género.

Guardar el equilibrio en la misión en materia de género, trabajar en eliminar estereotipos como: “en bodega solo pueden trabajar hombres, porque las mujeres no tienen tanta fuerza.” Además, se toma nota de que, no se encontró ninguna mujer piloto de las AFP participantes para entrevistar.

Se debe fortalecer, la inversión interagencial en materia de SEA.

Promocionar el lema de cero tolerancia a cualquier tipo de SEA en oficinas, áreas comunes, población beneficiada, contrapartes, para visibilizar la importancia del tema.

Demostrar interés por parte de las autoridades en la seguridad del personal en terreno, especialmente mujeres en áreas remotas.

Contexto y/o población participante

Los socios implementadores, contrapartes y, proveedores deben desarrollar políticas y reglamentos para el personal subcontratado, así como capacitación en materia de SEA de forma continua a su personal, charlas y cursos.

Se debe verificar que en los procesos de contratación se solicite la constancia de RENAS, independientemente de la temporalidad del contrato.

Se debe capacitar al personal en materia de PSEA. El personal no capacitado presenta elevados riesgos de cometer cualquier tipo de SEA; ello, es responsabilidad compartida por parte de las AFP y de los socios, contrapartes, población beneficiaria, proveedores, entre otros.

Se debe evaluar valuación a los socios de las diferentes AFP del SNU por parte de la población beneficiaria y del personal de SNU en su conocimiento y desempeño en materia de SEA.

Trabajo inter agencial

Se deben estandarizar las herramientas que puedan enriquecer el trabajo de las diferentes AFP en materia de SEA.

Se deben compartir entre agencias documentación diseñada por agencias a la vanguardia del tema SEA que pueda fortalecer al resto de las agencias del SNU.

Se debe crear un mecanismo de denuncia local (territorio guatemalteco), que no dependa para su trámite del personal de la misma agencia donde el caso tuvo lugar, (el personal entrevistado de algunas AFP no tiene confianza en los mecanismos internos y en la investigación por parte de su propia agencia, preferirían un mecanismo alterno que no tenga conflicto de intereses con ninguna AFP).

Se debe plantear el uso compartido de las diferentes plataformas para capacitación del SNU (we learn, Ágora, entre otras). Esto permitiría tener variedad de cursos para el personal, los cuales deben estar actualizados y en el idioma local.

Se debe crear una posible lista negra de contactos a lo interno del Sistema inter agencial del SNU (personas que han sido investigados por posibles actos de SEA, y/o denuncias comprobadas en materia de SEA, malas conductas, sanciones, faltas a la moral, entre otros) para evitar la contratación. Esto implicaría tomar decisiones relacionadas con la confidencialidad de los casos; pero si la persona ha cometido cualquier tipo de abuso y no se tiene conocimiento, podrá ingresar de forma más rápida en las AFP de Naciones Unidas al tener antecedentes de haber laborado para otra agencia del Sistema.

Se debe diseñar un listado de perfiles variados de ambos sexos para situaciones de emergencia y contrataciones cortas (pilotos “hombres y mujeres”, personal técnico de campo, persona para bodegas “hombres y mujeres”).

Se debe elaborar y desarrollar instrumentos estandarizados y contextualizados, que aporten al contexto guatemalteco en materia de SEA; así mismo intercambiar buenas prácticas en las diferentes AFP para replicar modelos funcionales establecidos en otras agencias del Sistema.

Se debe producir material informativo en materia de SEA en español, en diferentes formatos: posters, tarjetas de presentación, entre otras.

Se debe trabajar en conjunto para reducir la estigmatización de la víctima y que la carga probatoria no recaiga toda en la víctima.

“Cuando el personal habla y denuncia es un voto de confianza para la agencia y para el Sistema de las Naciones Unidas, porque espera una respuesta, un cambio y confía en sus autoridades para alcanzarlo”