



Informe del examen relativo a la aplicación del principio de imparcialidad

Enero de 2014

Índice

1. Contexto	p.2
2. Contexto y objetivo	p.2
3. Preparación para el examen: definición, cotas de referencia e indicadores	p.3
3.1 El principio de imparcialidad y sus consecuencias en la práctica para las organizaciones humanitarias	p.3
3.2 Indicadores para medir la imparcialidad	p.4
3.3 Identificación de referentes e indicadores	p.6
4. El examen	p.6
4.1 El enfoque adoptado y sus limitaciones	p.6
4.2 Metodología del examen por parte de homólogos realizado en Colombia	p.7
5. Hallazgos del examen	p.8
5.1 Principales hallazgos derivados de respuestas al cuestionario de autoevaluación relativo al sentido de compromiso institucional y el respeto del principio de imparcialidad en los procesos operativos y en la adopción de decisiones de la organización	p.8
5.2 Hallazgos del examen sobre el terreno realizado en Colombia	p.9
5.3 Hallazgos relativos a la metodología	p.11
6. Conclusión	p.11
Anexo 1: Cuadro analítico para el examen.	p.13
Anexo 2: Cuestionario de autoevaluación sobre la aplicación del principio de imparcialidad.	p.17
Anexo 3: Ejemplares de los cuestionarios originales completados por las partes interesadas, en el examen realizado en Colombia.	p.20

1. Contexto

A la luz de las crecientes dificultades que presentan las intervenciones en países afectados por conflictos, y de los retos que supone el acceso a las comunidades que necesitan protección y asistencia, los miembros del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria consideran esencial la recuperación de la confianza en la ayuda humanitaria, mediante la plena adhesión a los valores y las metodologías que distinguen a los agentes humanitarios guiados por principios de aquellos que no lo están en la misma medida.

Los miembros del Comité tienen la firme voluntad de aplicar y promover los principios humanitarios establecidos en el Código de Conducta relativo al socorro en casos de desastre para el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y las organizaciones no gubernamentales, y en los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (el Movimiento). Estos principios, singularizan la labor de los agentes humanitarios que se adhieren a ellos, y representan valores y metodologías que se puede compartir y utilizar para facilitar el diálogo con terceros.

A pesar de que casi todos los agentes humanitarios afirman adherirse a los principios humanitarios, resulta evidente que su aplicación e interpretación varía enormemente. Cabe entonces identificar mecanismos para distinguir objetivamente a los agentes humanitarios que actúan conforme a principios de quienes no lo hacen en la misma medida, en contextos políticos cada vez más difíciles.

2. Contexto y objetivo

Desde 2012, los miembros del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria han colaborado en la elaboración y prueba de un enfoque para definir y evaluar la aplicación de los principios humanitarios, con particular énfasis en el principio de imparcialidad. Se escogió este principio ya que encierra el objetivo fundamental de la labor humanitaria, esto es, el establecimiento de prioridades y la asignación de los recursos y las intervenciones conforme a las necesidades humanitarias; y puesto que los miembros del Comité desean preservar y demostrar que el principio de imparcialidad proporciona una base común para las actividades en esta esfera.

En enero de 2013, tras el análisis de la labor realizada para plasmar el concepto de “imparcialidad” en un marco operativo, los miembros del órgano rector del Comité solicitaron a los integrantes del grupo de trabajo que llevaran a cabo un examen somero por parte de homólogos de la definición y la aplicación de ese concepto en las políticas y los programas de las distintas organizaciones que forman el Comité. El objetivo general del examen era probar diversos indicadores en función de los cuales se valoraría el respeto del principio de imparcialidad, e identificar los desafíos que obstaculizaban su aplicación coherente.

El examen se dividió en dos partes. Por un lado, la autoevaluación¹ relativa a la incorporación del principio de imparcialidad en el marco de políticas de cada organización y, por otro lado, el examen somero por parte de homólogos sobre la aplicación práctica del principio en la elaboración de programas y en las intervenciones operativas. El grupo de trabajo del Comité Directivo de Respuesta

¹ Los hallazgos del cuestionario de autoevaluación se presentaron y se analizaron en la reunión del grupo de trabajo del Comité que se celebró en mayo de 2013.

Humanitaria en Colombia² llevó a cabo el examen somero por parte de homólogos, entre el 30 de septiembre y el 4 de octubre de 2013.

El propósito del ejercicio era contribuir al logro de los siguientes resultados:

- el establecimiento de indicadores verificables, en función de los cuales se pudiera medir el sentido de compromiso institucional de una organización con el principio de imparcialidad y su aplicación en la práctica;
- la identificación de esferas y aspectos fundamentales que sería preciso abordar para favorecer la comprensión coherente de las consecuencias de la aplicación del principio de imparcialidad;
- el aporte de información a las organizaciones miembros del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria para que plasmen el principio de imparcialidad a la práctica;
- la facilitación del diálogo sobre la imparcialidad en las operaciones humanitarias con otras partes interesadas, en particular, los Estados.

3. Preparación para el examen: definición, cotas de referencia e indicadores

En la elaboración de un marco operativo relativo a la imparcialidad, las organizaciones miembros del Comité, bajo la dirección del CICR, definieron el principio de imparcialidad e identificaron las principales esferas en los procesos de adopción de decisiones y de ejecución de actividades en las que este principio está en juego y en las que se precisan indicadores para su evaluación. El resultado de esta labor se describe en las secciones 3.1 y 3.2.

3.1 El principio de imparcialidad y sus consecuencias en la práctica para las organizaciones humanitarias

El principio de imparcialidad establece que la ayuda y la protección humanitarias se deben fundamentar en evaluaciones minuciosas, precisas, continuas y objetivas de la situación humanitaria, independientemente de consideraciones de nacionalidad, raza, creencias religiosas, clase social, opiniones políticas, género y otros criterios similares.

Este principio incluye dos principios subsidiarios, a saber³:

- la no discriminación, esto es, la manifestación concreta del principio de igualdad, según el cual todas las personas deben recibir un trato equitativo, sin discriminación por razón de elementos externos (tales como la nacionalidad o la religión, entre otros), y conforme a sus necesidades humanitarias derivadas de situaciones de violencia o desastres naturales;
- la proporcionalidad, que matiza la noción de no discriminación, evitándose la interpretación errónea de que todas las personas necesitadas requieren el mismo tipo de asistencia humanitaria. La proporcionalidad conlleva la prestación de asistencia humanitaria con arreglo

² Los criterios que motivaron la elección de Colombia para llevar a cabo el examen fueron la presencia de una gran cantidad de organizaciones miembros del Comité, las persistentes crisis humanitarias, los problemas relacionados con la imparcialidad que afrontan las organizaciones que ejecutan actividades en el país, la relativa estabilidad del entorno y las facilidades logísticas para los viajes en el territorio nacional.

³ Los cuestionarios utilizados para el examen llevado a cabo en Colombia, e incluidos en el anexo 3, se refieren a tres componentes del principio de imparcialidad, a saber, la identificación de las necesidades, la no discriminación y la proporcionalidad, ya que el grupo de evaluación deseaba determinar la comprensión del mismo por parte de las personas entrevistadas.

a las necesidades. Asimismo, en contextos en los que no es posible satisfacer plenamente las necesidades de todas las personas afectadas, debería existir una jerarquía de necesidades de manera que se conceda prioridad a las más apremiantes.

En el caso de las organizaciones miembros del Comité, el principio de imparcialidad se traduce en la práctica conforme se señala a continuación:

- Las actividades humanitarias se deben fundamentar en evaluaciones minuciosas, precisas y objetivas de la situación humanitaria. Estas evaluaciones se han realizar de manera continua, sistemática y cabal, en la medida de lo posible. La evaluación de las necesidades se debe basar en información directa y fidedigna; si esto no fuera posible, se deberá verificar la información disponible, para garantizar que la intervención se fundamente en pruebas.
- Las organizaciones miembros del Comité no proporcionarán necesariamente el mismo tipo de asistencia y protección a todas las personas afectadas por conflictos o desastres naturales. Esta labor se debe realizar de manera proporcional a las necesidades humanitarias, previamente determinadas. Cuando los recursos sean limitados y no permitan satisfacer todas las necesidades identificadas, será preciso colaborar con otros agentes humanitarios para velar por la integralidad de la intervención. Si no quedase más remedio, la protección y la asistencia se brindarán conforme a una jerarquía de necesidades.

La aplicación del principio de imparcialidad conlleva ciertas consideraciones que se expone a continuación.

- Los motivos políticos o religiosos, la visibilidad, o las prioridades de los donantes no deben determinar la selección de los beneficiarios de la protección y la asistencia, ni el grado o la naturaleza de estas.
- Incumbe a los Estados afectados y a los agentes no estatales la responsabilidad primordial en materia de protección y asistencia a la población en las zonas bajo su control; sin embargo, las organizaciones humanitarias no participarán ni apoyarán deliberadamente actividades humanitarias dirigidas por estos, que contravengan el principio de imparcialidad. Por consiguiente, las organizaciones, además de permanecer imparciales, deberán garantizar la realización de análisis razonables sobre el eventual uso indebido de la ayuda humanitaria que pudiera violar el principio de imparcialidad (diligencia debida).
- El personal de las organizaciones humanitarias proporcionará protección y asistencia a las personas más necesitadas, independientemente de sus opiniones personales, políticas y religiosas, de su raza o de su nacionalidad.
- En todo el mundo, la asignación de recursos y la puesta en marcha de operaciones se realizará en consonancia con las necesidades humanitarias generales.

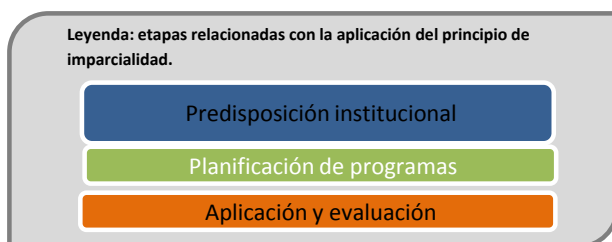
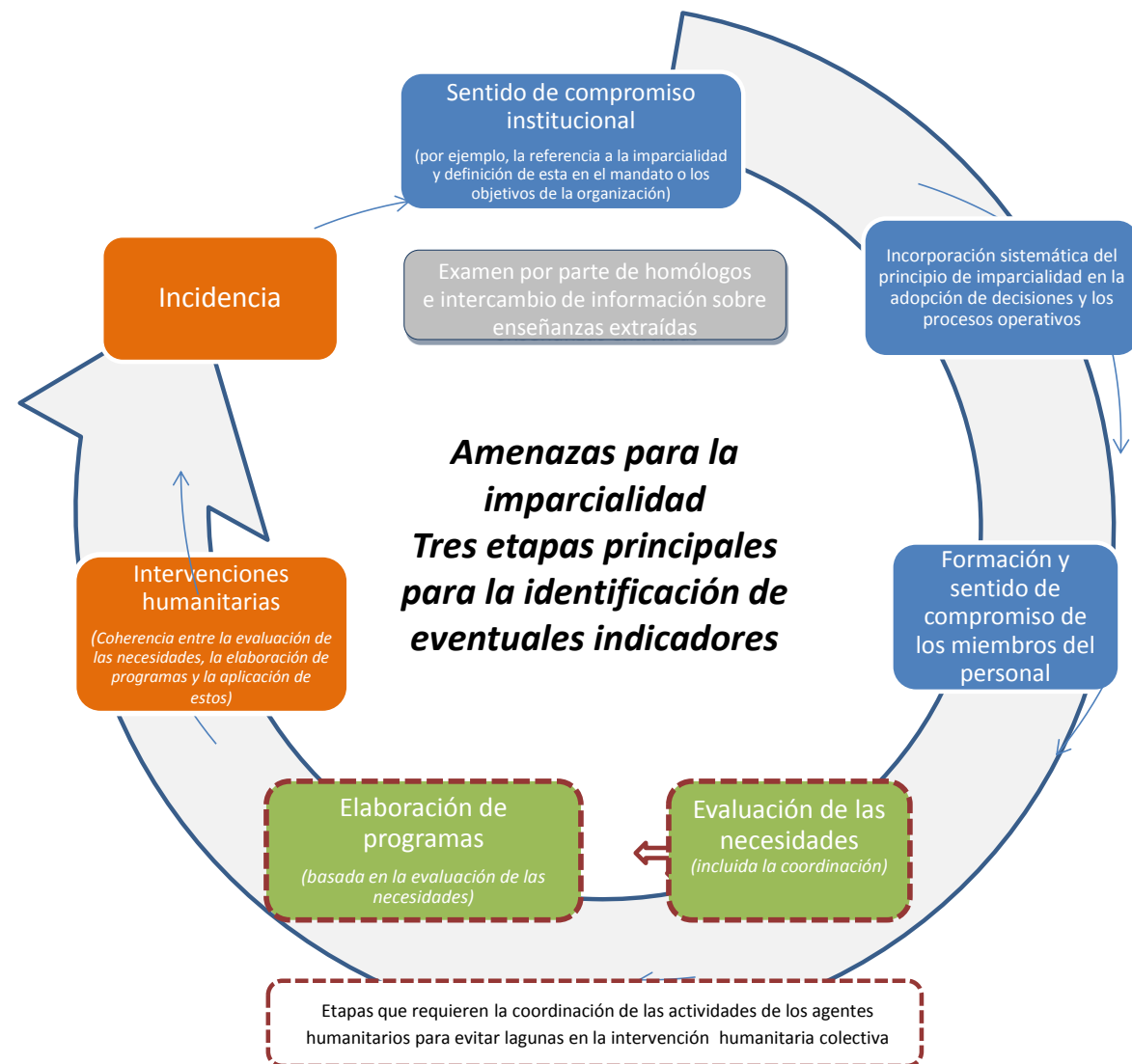
3.2 Indicadores para medir la imparcialidad

Las organizaciones miembros del Comité, bajo la dirección del CICR, identificaron tres etapas principales de los procesos institucionales de adopción de decisiones y su aplicación, en las que reviste importancia el principio de imparcialidad, a saber:

- la predisposición institucional, incluido el sentido de compromiso de la organización con respecto a la imparcialidad y la incorporación sistemática de ese principio en la adopción de decisiones estratégicas (etapas en azul en el gráfico infra);

- la planificación y la concepción de programas, incluido la incorporación sistemática del principio de imparcialidad en la adopción de decisiones operativas (etapas en verde en el gráfico infra);
- la aplicación y la evaluación de programas, en las que se debe garantizar el carácter no discriminatorio y proporcional a las necesidades de las intervenciones (etapas en naranja en el gráfico infra).

Las intervenciones tenderán a ser más imparciales, esto es de carácter no discriminatorio y proporcionales a las necesidades, cuando el principio de imparcialidad se integre en las etapas previas de adopción de decisiones estratégicas y operativas.



3.3 Identificación de referentes e indicadores

En la siguiente fase de preparación para el examen, el grupo de trabajo del Comité, con el apoyo del coordinador del proyecto de certificación, trazó las líneas generales, en las que se identifican los referentes e indicadores de la imparcialidad para cada una de las tres etapas señaladas anteriormente.

Ese esquema general figura en el anexo 1.

4. El examen

4.1 El enfoque adoptado y sus limitaciones

Desde el comienzo se consideró fundamental que el examen fuese poco engorroso e insumiese poco tiempo y recursos por parte de las organizaciones miembros del Comité. En función de ello, se adoptó las decisiones que figuran a continuación.

- Cada uno de los miembros del grupo de trabajo asumió la responsabilidad de la breve autoevaluación de sus respectivas organizaciones para determinar el sentido de compromiso institucional con el principio de la imparcialidad y el respeto de este en los procesos operativos y en la toma de decisiones; no se realizó ningún examen por parte de homólogos sobre la predisposición institucional acerca de la imparcialidad. El cuestionario de autoevaluación se encuentra en el anexo 2.
- El grupo de trabajo decidió que se realizaría un examen somero por parte de homólogos, de tres días de duración, para observar la aplicación del principio de imparcialidad en las operaciones de unas cuantas organizaciones miembros del Comité. En vista del objetivo y del plazo, los miembros del grupo de trabajo consideraron idóneo el contexto colombiano para llevar a cabo este examen. No se consultó a las oficinas en los países para adoptar esta decisión.
- En el examen se concedería prioridad a los siguientes objetivos, considerados factibles en vista del plazo y del proceso establecidos:
 - la valoración de la medición viable de la imparcialidad; y (si fuera posible)
 - la identificación de los retos que afrontan las organizaciones para aplicar este principio;
 - la recopilación de información sobre buenas prácticas.

El examen por parte de homólogos realizado en Colombia reveló las siguientes limitaciones para alcanzar los objetivos identificados:

- la metodología se simplificó de tal manera que dependía exclusivamente de entrevistas con el personal de las organizaciones sujetas a examen y algunas de sus partes interesadas; no se realizó ningún estudio de la documentación principal;
- los cuestionarios que se utilizaron como base para las entrevistas no se probaron previamente;
- existía una fuerte parcialidad a favor de las organizaciones examinadas entre las personas entrevistadas, ya que todas albergaban intereses en el proyecto; el corto plazo previsto y la escasa preparación no permitieron entrevistar a los "grupos de control", formados por personas que no tenían intereses directos en las actividades de la organización;
- la cantidad reducida de personas entrevistadas y la falta de un método de selección riguroso no generaron resultados estadísticamente sólidos;
- como consecuencia de la escasa participación de las oficinas y las delegaciones en los países en la toma de decisiones relacionadas con la elaboración del examen, y de la consiguiente dispar

falta de apropiación del proceso, el examen no se pudo llevar a cabo exclusivamente entre homólogos: cada grupo de evaluación contó con un miembro de la organización examinada para facilitar el acceso y la adhesión de sus representantes en el país;

- la recopilación de información sobre buenas prácticas durante el examen por parte de homólogos no fue posible debido al corto plazo previsto y a la escasa preparación.

4.2 Metodología del examen por parte de homólogos realizado en Colombia

Se sometió a examen a cuatro organizaciones miembros del Comité, en Colombia, a saber, el CICR, la Federación Luterana Mundial, Oxfam y Save the Children. Estas fueron seleccionadas tras haber acordado participar en el examen durante la semana escogida por los miembros del grupo de trabajo. Si bien las oficinas en el país concernidas garantizaron la disponibilidad de su personal para participar en las entrevistas y facilitaron el transporte, el alojamiento y los seguros necesarios para las visitas sobre el terreno, su grado de compromiso varió dependiendo, entre otros, de la anticipación con la que se les informó acerca del proceso, de su capacidad en el plano nacional en el momento del examen, y de la correlación entre los objetivos del ejercicio y sus respectivos programas.

Se convino que el examen respetaría un formato común, basado en cuestionarios elaborados a partir del esquema que figura en el anexo 1, con opciones de respuestas preestablecidas que facilitarían la recopilación de resultados y la extracción de datos estadísticos. Se elaboró cuestionarios para cada uno de los grupos destinatarios, a saber, los directivos principales de las oficinas en el país; los gestores y funcionarios de proyectos; las autoridades locales y las personas afectadas. Estos cuestionarios figuran en el anexo 3.

El grupo de evaluación proporcionó información acerca de los cuestionarios durante la primera jornada en Colombia, para garantizar la comprensión homogénea de los objetivos entre todos los examinadores, y la difusión de un mensaje común acerca del examen y su propósito. Asimismo, se acordó que los cuestionarios servirían únicamente de guía para mantener la coherencia de los enfoques en las entrevistas; y que resultaba fundamental trascender los límites de estos para conocer adecuadamente el contexto local y los mecanismos que utilizaban las organizaciones para afrontar los retos relacionados con la imparcialidad, así como los fundamentos de algunas medidas difíciles que deben adoptar.

Las entrevistas se realizaron en Bogotá y, en ciertas ocasiones, contaron con la participación de directivos y asesores de las organizaciones sometidas a examen. Además, el grupo de evaluación⁴ viajó a Arauca (departamento de Arauca) para entrevistar al personal de la Federación Luterana Mundial responsable del proyecto y a algunas de las partes interesadas de este. Dos grupos independientes se desplazaron a Tumaco (departamento de Nariño), para entrevistar a personal de Oxfam y Save the Children respectivamente.

⁴ El grupo responsable del examen estaba compuesto por siete personas, a saber, representantes de CARE, el CICR, la Federación Luterana Mundial y ACT, Oxfam, Save the Children, WWI y el secretario ejecutivo del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria; este se dividió en tres grupos subsidiarios de dos personas cada uno, que llevaron a cabo el examen de la Federación Luterana Mundial, de Oxfam, y de Save the Children respectivamente, y la representante del CICR que realizó el examen de su propia organización. Se había previsto que esa persona trabajaría en colaboración con otro funcionario principal de alguna organización miembro del Comité en Bogotá; sin embargo, ello fue posible debido a que no se solicitó esta ayuda con la suficiente antelación.

5. Hallazgos del examen

5.1 Principales hallazgos derivados de respuestas al cuestionario de autoevaluación relativo al sentido de compromiso institucional y el respeto del principio de imparcialidad en los procesos operativos y en la adopción de decisiones de la organización

El análisis de los cuestionarios de autoevaluación puso de relieve los aspectos que figuran a continuación.

Referente: la organización cuenta con una declaración de política manifiesta y pública sobre el respeto y la promoción de la imparcialidad en el suministro de ayuda humanitaria.

- Algunas organizaciones no cuentan con este tipo de declaración de política para orientar sus actividades, pero esto no conlleva la falta de buenas prácticas. Asimismo, existen ejemplos de políticas vigentes que no necesariamente se traducen en buenas prácticas.

Referente: el principio de imparcialidad se garantiza en las políticas y procedimientos y se difunde y comprende entre el personal.

- Los miembros del personal comprenden de manera distinta el significado del principio de imparcialidad, con frecuencia confundido con el de neutralidad. Además, en algunas organizaciones solo se concibe el componente de la no discriminación, y se obvia la noción de proporcionalidad.
- El personal en países donde existen situaciones de emergencia conoce mejor que otros este principio y los mecanismos para ponerlo en práctica.
- La orientación al respecto varía de un país a otro. Existen diferencias en la comprensión y la aplicación en los planos nacional y mundial o internacional.
- Diversas organizaciones confederadas afrontan retos para brindar apoyo a sus asociados en la aplicación del principio de imparcialidad en sus mecanismos operativos.

Referente: el principio de imparcialidad se ampara en las estrategias de la organización relativas a la obtención de fondos y la movilización de recursos.

- La aplicación del principio de imparcialidad se ve socavada cuando existen limitaciones en cuanto a la financiación sin asignación específica y a la posibilidad de constituir reservas de fondos. Cada vez más organizaciones afrontan retos en la obtención de recursos.
- Los donantes ponen a prueba la capacidad de las organizaciones para desarrollar sus actividades conforme a principios, al concentrar la asignación de fondos en determinados países y condicionarla a cierto tipo de actividades.

Referente: el principio de imparcialidad orienta la asignación mundial de recursos en la organización.

- Pocas organizaciones cuentan con criterios claros para determinar la asignación general de recursos en función de consideraciones relativas a la imparcialidad. No obstante, muchas de aquellas que no cuentan con mecanismos adecuados a este respecto se orientan en ese sentido.
- Diversas organizaciones cuentan con mecanismos para derivar fondos entre las distintas operaciones, para velar por que la intervención en un caso de emergencia no se lleve a cabo a costa de otra operación.

Hallazgos generales con respecto a la predisposición institucional

Se requiere aún trabajo adicional, por ejemplo el examen y el análisis del contenido de las políticas y directrices, más entrevistas a miembros del personal, y la comparación entre lo establecido en el plano institucional y la realidad sobre el terreno, para evaluar de manera adecuada la predisposición de la organización con respecto a la imparcialidad.

No obstante, de los resultados del ejercicio de autoevaluación se desprende la existencia de lagunas en el plano institucional relacionadas con:

- directrices que establezcan el significado de la imparcialidad para la organización;
- orientación sobre la aplicación de ese principio en la práctica;
- orientación sobre mecanismos para la obtención de fondos y la asignación de recursos basados en la imparcialidad;

5.2 Hallazgos del examen sobre el terreno realizado en Colombia⁵

El análisis estadístico desglosado por indicadores y por tipo de persona entrevistada (divido en dos grupos principales: organismos externos y organismos internos) se encuentra disponible previa solicitud. Aunque los resultados del examen no son significativos desde el punto de vista estadístico, puesto que las muestras son parciales y demasiado pequeñas, permiten no obstante, extraer las conclusiones generales que figuran a continuación.

Hallazgos generales en relación con referentes sobre planificación, elaboración, aplicación y evaluación de programas

- Las consideraciones sobre la imparcialidad forman parte integrante de la adopción de decisiones en la planificación, la elaboración, la aplicación y la evaluación de programas, a pesar de que no siempre se las identifiquen específicamente o se aluda a estas en relación con la imparcialidad.
- Las actividades de las organizaciones examinadas se consideran, desde una óptica externa, de naturaleza no discriminatoria y correspondientes a las necesidades humanitarias previamente identificadas.
- Casi todas las partes interesadas externas que fueron entrevistadas señalaron comprender las razones y los criterios aplicados para escoger a los beneficiarios específicos de la protección y la asistencia; asimismo, consideraron que existían cauces adecuados para comunicar propuestas e inquietudes a las organizaciones concernidas.

Hallazgos cualitativos sobre la aplicación del principio de imparcialidad

Los miembros del grupo de evaluación se reunieron para intercambiar, procesar y analizar información sobre los diferentes puntos de vista, inquietudes y propuestas, conforme a sus distintas impresiones y perspectivas. A partir de estas deliberaciones, se alcanzaron las siguientes conclusiones, que forman parte integrante del examen que se realizó en Colombia.

- El examen mostró la importancia de contextualizar cualquier evaluación o análisis relativo a la aplicación del principio de imparcialidad, ya que los enfoques se determinan en función del contexto.
- La falta de recursos constituye el principal factor limitante para la imparcialidad en las distintas actividades. Además, las limitaciones identificadas varían considerablemente de un contexto a otro; por ejemplo, para una organización que desarrolla su labor en la línea de frente de zonas

⁵ Se debe interpretar estos hallazgos teniendo en cuenta las limitaciones señaladas bajo la sección 4.1.

de conflicto, la prohibición jurídica según la cual los ciudadanos colombianos no pueden conversar con los representantes de grupos armados (excepto si trabajan con la Cruz Roja) representa un obstáculo significativo⁶; para las organizaciones que realizan actividades en zonas de elevada violencia, el acceso y la seguridad representan los problemas más acuciantes; en el caso de las organizaciones que trabajan en zonas más estables, en las que han buscado refugio diversas personas que escapan de los conflictos, el acceso a las zonas donde se ejecutan los proyectos y la logística se consideran las esferas que presentan mayores dificultades.

- El examen dejó patente que el cumplimiento del principio de imparcialidad se debe valorar con respecto a una escala determinada, ya que las conclusiones pueden variar de manera significativa dependiendo del plano en el que se mida su aplicación, ya sea municipal, provincial o nacional, o de forma más amplia, a nivel mundial. En términos generales, el grupo de evaluación observó que las organizaciones respetan la proporcionalidad en la medida de lo posible, conforme a la información y los recursos de los que disponen en los emplazamientos de los programas. No obstante, la proporcionalidad no se refleja en el ámbito de varias municipalidades o de una región, y ello constituye un vacío. La razón principal reside en la falta de recursos para emprender iniciativas, que también afecta a las autoridades locales, quienes pese a ser conscientes de las necesidades no satisfechas en las zonas bajo su administración no ponen mucho empeño en evaluarlos, a sabiendas de que no cuentan con recursos para atenderlas.
- La garantía de intervenciones imparciales y la percepción de neutralidad que se tenga de la organización constituyen prioridades fundamentales para todas las organizaciones evaluadas, y todos los miembros del personal entrevistados señalan la estrecha relación entre los principios de imparcialidad y neutralidad. Además, las entrevistas mostraron que, si bien los miembros del personal reflexionaban sistemática y pertinentemente para garantizar un enfoque basado en principios, con frecuencia confundían la imparcialidad con la neutralidad. Esta falta de claridad no parece suponer un dilema para las organizaciones, las comunidades y las autoridades, pero sí contribuye a la heterogeneidad de enfoques de las primeras en cuanto a la aplicación del principio de imparcialidad y la salvaguardia de la percepción de neutralidad. El grupo de evaluación considera que la interrelación entre los dos principios resulta cardinal, ya que podrían existir contextos en los que sea preciso que los programas se posicionen con respecto a cada uno de ellos. Es preciso considerar apoyo y formación para garantizar la coherencia en los distintos enfoques.
- El grupo de evaluación estimó que no resultaba evidente la diferencia entre la labor humanitaria y la labor de desarrollo en el contexto colombiano. Una de las organizaciones examinadas consideraba que sus actividades correspondían a un programa de desarrollo, mientras que para los entrevistadores estas eran claramente de índole humanitaria. Podría tratarse más de una cuestión de enfoque y mentalidad, y no de operaciones concretas. Sin embargo, independientemente de las opiniones del personal con respecto a los respectivos programas de sus organizaciones, todos convinieron en que las consideraciones sobre la imparcialidad y la neutralidad eran fundamentales para su labor. Los miembros del grupo de evaluación tienen perspectivas muy distintas acerca de la aplicabilidad de los principios humanitarios en los programas de desarrollo; no obstante, de los resultados del examen se infiere que los principios humanitarios resultan pertinentes para la labor en comunidades inmersas en conflictos o en riesgo de sufrirlo, y en contextos con altos índices de violencia, tanto si se persiguen fines humanitarios como objetivos de desarrollo.

⁶ Una organización señaló esta dificultad particular e indicó que se trataba de la única organización entre todas las examinadas que realizaba actividades en este contexto.

- Las organizaciones examinadas que colaboraban con asociados mostraron interés en que estos fueran asimismo considerados organismos neutrales. Una de las organizaciones que debió ocuparse de diversas quejas sobre la falta de neutralidad percibida de uno de sus asociados concluyó que, si bien este contaba con un sólido mecanismo para recibir quejas y abordarlas, no mostraba la diligencia debida inicial para solucionar la cuestión. Cabe señalar que no existe mucha información sobre los cauces que utilizan las organizaciones para abordar las preocupaciones sobre la imparcialidad con sus asociados operativos, ya que el equipo responsable del examen no abarcó esta cuestión de manera específica.

5.3 Hallazgos relativos a la metodología

En el examen se demostró que es posible evaluar el grado de imparcialidad de una organización en una zona geográfica determinada, midiendo la aplicación de ese principio con respecto a los referentes establecidos en las siete etapas identificadas en la sección 3.2. Asimismo, el examen reiteró la importancia que revisten los indicadores propuestos en el cuadro analítico que figura en el anexo 1.

Las principales deficiencias identificadas, además de las limitaciones señaladas en la sección 4.1, estaban relacionadas con la metodología adoptada para verificar los indicadores. Los resultados de las entrevistas modelo semiestructuradas y de las deliberaciones en grupo sintetizadas en respuestas a un cuestionario normalizado no aportaron un análisis objetivo y cualitativo suficiente del funcionamiento de los programas con respecto a la imparcialidad; en particular, debido a que las preguntas y respuestas se tornaron repetitivas en relación con los referentes para la planificación, la elaboración, la supervisión y la evaluación de programas. En el futuro, las fuentes principales de verificación para estos referentes, y para el referente sobre la comunicación pública, se deberán basar en estudios documentales y análisis de las políticas pertinentes, así como en informes de evaluación, marcos lógicos y propuestas de proyectos, herramientas e informes de supervisión y evaluación, y resultados de las comunicaciones públicas.

Asimismo, diversos miembros del grupo de evaluación consideraron que para comparar las organizaciones de manera adecuada hubiera sido necesario realizar todos los exámenes en el mismo entorno local, ya que la contextualización se consideró fundamental para medir y analizar la aplicación del principio de imparcialidad.

6. Conclusión

Los hallazgos del ejercicio de autoevaluación sobre la predisposición institucional de las organizaciones miembros del Comité Directivo de Respuesta Humanitaria con respecto a la aplicación del principio de imparcialidad y los resultados del examen por parte de homólogos realizado en Colombia, relativo a la planificación, la elaboración, la aplicación y la evaluación de programas, revelaron de manera coherente la existencia de:

- posibilidades de establecer indicadores para medir el sentido de compromiso institucional de una organización con respecto al principio de imparcialidad y su aplicación en la práctica;
- retos que afrontan las organizaciones concernidas en el plano institucional, en cuanto a la determinación del significado de imparcialidad en su propio contexto y a los cauces para trasladar el principio a la práctica; aunque también quedó patente la comprensión del significado de este y su aplicación en la elaboración de programas por parte del personal;

- margen para que las organizaciones velen en mayor medida por la coherencia en la comprensión del principio de imparcialidad desde una óptica institucional y en la aplicación de este.

Por consiguiente, cabe señalar que el examen ha contribuido a la identificación de distintos aspectos que deben abordar las organizaciones para alcanzar una comprensión conjunta y coherente de las consecuencias que conlleva el principio de imparcialidad en las distintas etapas de los procesos de adopción de decisiones.

En particular, se recomienda que las organizaciones contemplen la elaboración de directrices o herramientas institucionales para:

- aclarar el significado del principio de imparcialidad en la organización;
- orientar la aplicación del principio en la práctica;
- aportar orientación sobre los mecanismos para la obtención de fondos y la asignación de recursos basados en la imparcialidad.

Asimismo, se propone la facilitación de apoyo y formación al personal para garantizar la comprensión consecuente de la relación que existe entre los principios de imparcialidad y de neutralidad.

Cabe destacar que distintos obstáculos y errores metodológicos han incidido en los hallazgos del examen. Por ello, resulta necesario mejorar y probar la metodología de manera que los resultados de una evaluación de esta índole se puedan utilizar para fundamentar la interacción con otros agentes respecto de la imparcialidad en las operaciones humanitarias.

Por consiguiente, el Comité Directivo de Respuesta Humanitaria examinará la metodología y la divulgará junto con los hallazgos expuestos en este informe, en todas las organizaciones miembros, con miras a recabar propuestas sobre los cauces más eficientes para la recopilación de las pruebas necesarias para identificar deficiencias y esferas fundamentales que es preciso abordar con el fin de lograr una comprensión conjunta y coherente de las consecuencias conexas a la aplicación del principio de imparcialidad, y para fundamentar las deliberaciones sobre su aplicación en las operaciones humanitarias con otros agentes, en particular, los Estados.

Anexo 1

Cuadro analítico para el examen con referentes e indicadores relativos al principio de imparcialidad para cada una de las tres etapas identificadas en la sección 3.1.

Predisposición institucional (a nivel mundial)

Referente/Indicador	Información proporcionada	Grado de cumplimiento	Fuentes de verificación
La organización cuenta con una declaración de política manifiesta y pública sobre el respeto y la promoción de la imparcialidad en la prestación de ayuda humanitaria.	Grado de compromiso institucional en cuanto a la aplicación del principio de imparcialidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Únicamente documentos sobre políticas internas. 2. Disponibilidad previa solicitud. 3. Publicada y de libre acceso. 4. Los asociados y las principales partes interesadas han sido debidamente informados. 	Estudios documentales sobre políticas y procedimientos.
El principio de imparcialidad se garantiza en las políticas y en los procedimientos; se difunde entre el personal y este lo comprende.	Grado de compromiso interno con la aplicación del principio de imparcialidad en las actividades de la organización.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas encaminadas a garantizar que los miembros del personal comprenden el concepto de imparcialidad. 2. Directrices destinadas a los miembros del personal sobre el significado concreto de la imparcialidad. 	Estudios documentales sobre políticas y procedimientos, y material para formación, entre otros. Encuestas sobre conocimientos, aptitudes y prácticas del personal o sesiones en grupos temáticos.
El principio de imparcialidad figura incorporado en las estrategias de obtención de fondos y de movilización de recursos de la organización.	Grado de adhesión a los principios de no discriminación y proporcionalidad en los esfuerzos de financiación y de movilización de recursos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las políticas y herramientas para la financiación contienen referencias a los principios de imparcialidad, no discriminación y proporcionalidad. 2. Los mecanismos públicos de financiación contemplan la utilización de los recursos con arreglo al principio de imparcialidad. 3. Los esfuerzos privados y gubernamentales para la movilización de recursos limitan las condiciones de financiación. 4. La organización cuenta con procedimientos para descartar fuentes de financiación que contravengan el principio de imparcialidad. 5. Las organizaciones con programas específicos pueden mostrar los esfuerzos que realizan para cubrir todas las necesidades con la ayuda de otras organizaciones o a través de programas o fuentes de financiación complementarios. 	Estudios documentales sobre políticas y procedimientos, material para las actividades de financiación, y llamamientos, entre otros.

<p>La asignación mundial de recursos en la organización se basa en el principio de imparcialidad.</p>	<p>Proporcionalidad de la asignación de recursos a nivel mundial con las necesidades.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La organización contempla la distribución equitativa de los fondos disponibles conforme a las necesidades globales, teniendo en cuenta el tamaño y el alcance de sus operaciones. 2. La organización cuenta con criterios claros y transparentes para determinar la asignación de fondos a nivel mundial. 3. La organización redistribuye de manera eficaz y transparente los fondos excedentarios de operaciones motivadas por crisis para asignarlos a crisis relegadas y carentes de financiación. 4. Las organizaciones con programas de enfoque específico pueden demostrar esfuerzos que realizan para que todos los aspectos con la asistencia queden abarcados por conducto de otras organizaciones o a través de programas o fuentes de financiación complementarios. 	<p>Estudios documentales sobre políticas y procedimientos, material para las actividades de financiación, llamamientos, y registros financieros, entre otros.</p>
---	---	--	---

Planificación y elaboración de programas, incluida la aplicación del principio de imparcialidad en la adopción de decisiones operativas (a nivel nacional)

Referente	Datos necesarios	Indicadores	Fuentes de verificación
<p>Los miembros del personal comprenden el sentido de compromiso de la organización con respecto a la imparcialidad.</p>	<p>Pruebas de que el personal comprende el concepto de imparcialidad y puede aplicarlo en el contexto y las actividades locales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los miembros del personal conocen las políticas vigentes pertinentes. 2. Los miembros del personal pueden proporcionar ejemplos específicos sobre la aplicación del principio de imparcialidad en los programas. 3. Los miembros del personal cuentan con ejemplos de las esferas en las que consideran que el principio de imparcialidad se ha visto amenazado y los motivos subyacentes. 	<p>Entrevistas con el grupo directivo y el personal responsable de proyectos en el país.</p>
<p>Las preocupaciones sobre la imparcialidad se tienen en cuenta en la adopción de decisiones operativas y estratégicas.</p>	<p>Pruebas de que se tiene en consideración el principio de imparcialidad en la planificación de actividades en el plano nacional (o las eventuales amenazas).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La decisión de intervenir en zonas específicas del país: <ul style="list-style-type: none"> - se tiene o se tuvo en cuenta las necesidades humanitarias insatisfechas en el país, y la cantidad de personas necesitadas en zonas bajo el control de distintos grupos (principio de proporcionalidad); - se considera o se consideró estos elementos con respecto a otros, tales como el acceso, la seguridad y la financiación; - se analiza conforme a los cambios en el contexto; 	<p>Examen de la estrategia y de la documentación relativas a la adopción de decisiones en el país.</p> <p>Entrevistas con el grupo directivo en el país.</p>

<p>La elaboración y la planificación de programas se basa en el principio de imparcialidad.</p>	<p>Pruebas de que se tiene en consideración el principio de imparcialidad (o las eventuales amenazas) en las decisiones relativas a la planificación de proyectos.</p> <p>Las personas afectadas y las autoridades (si procede) consideran que la labor de la organización satisface las necesidades identificadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para llevar a cabo la planificación de programas y proyectos, la organización se basa en una metodología objetiva y reconocida para evaluar las necesidades y los riesgos; esta incluye datos desglosados por edad y género, y cuenta con la participación de las comunidades y, si procede, de las autoridades locales. 2. Los planes de los programas muestran que las actividades abordan las necesidades y los riesgos identificados en la evaluación, y velan por combatir la discriminación o el riesgo de discriminación. 3. Los planes de los programas contemplan colaboraciones y asociaciones con terceros cuando la organización no puede satisfacer todas las necesidades humanitarias identificadas. 4. La planificación de programas cuenta con la participación de las comunidades afectadas para la promoción del apoyo a la acción humanitaria, incluida la selección de los destinatarios de la ayuda. 5. Las personas afectadas y las autoridades (si procede) consideran que las acciones de la organización satisfacen las necesidades humanitarias identificadas de manera conjunta y son de carácter no discriminatorio. 	<p>Estudio documental de las evaluaciones de las necesidades.</p> <p>Estudio documental de las propuestas del proyecto.</p> <p>Entrevistas con los miembros del personal del proyecto y representantes comunitarios y, si procede, con las autoridades.</p>
<p>En el material de comunicación pública se hace referencia a la imparcialidad y denota un carácter imparcial en la utilización del lenguaje y la naturaleza de los mensajes.</p>	<p>El grado de imparcialidad que reflejan las comunicaciones públicas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El material de comunicación pública (obras audiovisuales, documentos en línea, propuestas de proyectos, e informes, entre otros) deja patente que las intervenciones de la organización: <ul style="list-style-type: none"> - se basan en evaluaciones de las necesidades; - tienen en consideración la cantidad de personas necesitadas y/o en peligro, en zonas bajo el control de diferentes grupos; - son de carácter no discriminatorio; 2. Los mensajes de sensibilización dirigidos a las partes en conflicto hacen referencia a los principios humanitarios y a las responsabilidades de estas conforme al derecho internacional humanitario; 3. Cuando procede, los mensajes externos se comparten con las comunidades y autoridades locales. 	<p>Estudio documental del material pertinente.</p> <p>Entrevistas con el grupo directivo en el país, el personal del proyecto, y las autoridades.</p>

En la aplicación y la evaluación de programas se garantiza el carácter no discriminatorio y proporcional a las necesidades (en el plano nacional) de las intervenciones.

Referente	Datos necesarios	Indicadores	Fuentes de verificación
El principio de imparcialidad se contempla en la supervisión de los programas.	Pruebas de que en las actividades de supervisión se contempla las consideraciones sobre la imparcialidad como parte de la estrategia de aplicación del proyecto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los programas y proyectos incluyen mecanismos para la supervisión y la evaluación de los cambios en las necesidades y los riesgos, al menos cada seis meses. Estos mecanismos: <ul style="list-style-type: none"> - utilizan datos desglosados por edad y género, como mínimo; - identifican riesgos y pruebas de discriminación en el acceso de las personas a protección y asistencia; 2. Se adoptan medidas correctivas conforme a las recomendaciones formuladas a partir de los resultados de las actividades de supervisión, según proceda. 3. Las comunidades participan en la supervisión de la evolución de las necesidades y los riesgos. 	<p>Estudio documental de los informes de las actividades de supervisión y los informes de proyectos.</p> <p>Entrevistas con los miembros del personal y las comunidades.</p>
El principio de imparcialidad se contempla en las evaluaciones sobre la elaboración de programas, en el plano nacional.	Pruebas de que la estrategia de evaluación del proyecto incluye la valoración de la aplicación del principio de imparcialidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En el examen de los programas se compara de manera explícita los resultados con las evaluaciones de las necesidades y riesgos, en particular en lo que se refiere a la discriminación o el riesgo de discriminación, o en lo relativo a la labor que realizan otros agentes humanitarios en la comunidad. 2. A través de las evaluaciones de los programas se examinan las distintas perspectivas y opiniones de las personas afectadas y los asociados locales; y los resultados de estas se comunican a las comunidades afectada, en la medida de lo posible. 	<p>Estudio documental de las evaluaciones de los programas.</p> <p>Entrevistas con los miembros del personal y las comunidades.</p>

Anexo 2

Examen por parte de homólogos relativo al principio de imparcialidad - Comité Directivo de Respuesta Humanitaria

Cuestionario de autoevaluación sobre la imparcialidad

Introducción:

El Comité Directivo de Respuesta Humanitaria prevé realizar un examen por parte de homólogos para conocer las distintas definiciones del principio de imparcialidad que contemplan las organizaciones miembros y la aplicación del mismo en las políticas institucionales y en la elaboración de programas. Los resultados de este examen serán de utilidad para que el comité comprenda y aborde los desafíos de orden político y operativo relacionados con la aplicación coherente del principio de imparcialidad. Asimismo, proporcionará información sobre las medidas para promover un mayor conocimiento, respeto y aplicación del principio de imparcialidad en el plano interno de las organizaciones y, en el plano externo, con otras partes interesadas. Además, los resultados del examen contribuirán al proyecto de certificación del Comité.

En una primera fase el Comité prevé recopilar información sobre la incorporación del principio de imparcialidad en los marcos de políticas vigentes. El cuestionario modelo de autoevaluación, que figura más adelante, ayudará a probar la validez de algunos de los criterios propuestos para establecer referentes de la imparcialidad institucional, y comprobar la viabilidad de la recopilación de este tipo de información. Los resultados se analizarán en el grupo de trabajo del Comité, y sentarán las bases para la planificación de un proceso de examen por parte de homólogos más exhaustivo, en un contexto de crisis (probablemente en Colombia), destinado a evaluar la aplicación del principio de imparcialidad en los programas de las organizaciones miembros del Comité.

Definición de imparcialidad

A efectos del presente cuestionario, la imparcialidad se define de la siguiente manera:

"La imparcialidad de la asistencia humanitaria se traduce en que:

- *el único objetivo de la ayuda radica en prevenir y aliviar el sufrimiento de las personas afectadas por las crisis;*
- *la prestación de ayuda se basa en un objetivo y en la continua evaluación de las necesidades de cada persona;*
- *se asigna de manera proporcional a las necesidades y sin discriminación por razón de nacionalidad, raza, creencias religiosas o políticas, clase o género;*

Instrucciones

En este ejercicio de autoevaluación, se le solicitará el examen de diferentes enunciados que describen o establecen referentes sobre las distintas formas de aplicar el principio de imparcialidad en los procesos y políticas de la organización. Examine los enunciados y seleccione aquel que mejor refleje la situación de la organización con respecto al referente propuesto. En el caso de organizaciones integradas por miembros, indique la situación de la secretaría o de la sede principal con respecto a la situación de la mayoría de los miembros (u oficinas sobre el terreno). Además, se le solicitará que señale las fuentes de información que fundamentan su respuesta.

Preguntas de autoevaluación

1. *Aplicación del principio de imparcialidad en el marco general de políticas*

Referente

La organización cuenta con una declaración de política manifiesta y pública sobre el respeto y la promoción del principio de imparcialidad en la prestación de ayuda humanitaria.

Seleccione el enunciado que mejor refleje la situación de la organización.

- No existe una declaración de política relativa a la imparcialidad.
- La organización cuenta con declaraciones de política relativas a la imparcialidad pero se trata únicamente de documentos internos.
- La organización cuenta con declaraciones de política relativas a la imparcialidad de libre consulta previa solicitud.
- La organización cuenta con declaraciones de política sobre la imparcialidad publicadas y libremente disponibles.
- La organización cuenta con declaraciones de política relativas a la imparcialidad que se remiten y comunican al público en general, los asociados y demás partes interesadas (incluidas las comunidades afectadas).

Fuente de información

Fuentes de información o documentación que fundamentan la respuesta. Si no pudiera responder con certeza, indíquelo.

Comentarios adicionales

2. *Conocimiento y comprensión del principio de imparcialidad por parte del personal de la organización*

Referente

El principio de imparcialidad se aplica en las políticas y en los procedimientos, se difunde entre el personal y este lo comprende.

Seleccione el enunciado que mejor refleje la situación de la organización.

- No existen políticas o procedimientos oficiales para informar a los miembros del personal acerca del principio de imparcialidad.
- La información general acerca del principio de imparcialidad está a disposición de los miembros del personal de manera ad hoc.
- Se informa a los miembros del personal sobre la política de la organización relativa a la imparcialidad en la formación y la orientación que reciben.

- La postura de la organización acerca de la imparcialidad se comunica a los miembros del personal, y se proporciona orientación específica sobre el significado de la imparcialidad en la práctica.
- Los miembros del personal conocen y comprenden plenamente la política de la organización con respecto a la imparcialidad y su coherente aplicación en la elaboración de programas.

Fuente de información

Fuentes de información o documentación que fundamentan la respuesta. Si no pudiera responder con certeza, indíquelo.

Comentarios adicionales

3. Aplicación del principio de imparcialidad en la obtención de fondos

Referente

El principio de imparcialidad se aplica en las políticas y en los procedimientos para la movilización de recursos y la obtención de fondos, y se comunica de manera clara a los donantes y personas que apoyan a la organización.

Seleccione el enunciado que mejor refleje la situación de la organización.

- No existe una referencia oficial al principio de imparcialidad en las políticas, los procedimientos o en el material relativos a la movilización de recursos o a la obtención de fondos.
- Los procedimientos, políticas y material relativos a la obtención de fondos hacen referencia explícita al principio de imparcialidad.
- En los esfuerzos de la organización encaminados a la obtención de fondos públicos se indica que los recursos se utilizarán conforme al principio de imparcialidad, en particular, atendiendo a los principios subsidiarios de no discriminación y proporcionalidad (a saber, la asignación de fondos con arreglo a las necesidades).
- En los esfuerzos de la organización encaminados a la obtención de fondos públicos se explica a los eventuales donantes que los recursos se utilizarán conforme al principio de imparcialidad, en particular, atendiendo a los principios subsidiarios de no discriminación y proporcionalidad (a saber, la asignación de fondos con arreglo a las necesidades).
- La organización cuenta con procedimientos para reducir el carácter condicional de la financiación y/o rechazar la financiación que contravenga el principio de imparcialidad.

Fuente de información

Fuentes de información o documentación que fundamentan la respuesta. Si no pudiera responder con certeza, indíquelo.

Comentarios adicionales

4. Aplicación del principio de imparcialidad en la asignación de recursos

Referente

La asignación general y específica de recursos en la organización atiende al principio de imparcialidad.

Seleccione el enunciado que mejor refleje la situación de la organización.

- La organización no cuenta con políticas o procedimientos para la asignación de recursos conforme a las consideraciones de imparcialidad, no discriminación y proporcionalidad.
- La organización cuenta con criterios claros y transparentes para determinar la asignación de fondos a nivel mundial, regional o nacional.
- La organización puede demostrar, en la medida de lo posible, que realiza esfuerzos para distribuir de manera equitativa los fondos disponibles conforme a las necesidades generales.
- La organización redistribuye de manera eficaz y transparente los fondos destinados a actividades motivadas por crisis con exceso de financiación para asignarlos a crisis relegadas y con falta de financiación.
- La organización puede justificar la asignación de recursos para una población beneficiaria específica, una esfera de un programa, o una zona geográfica, mediante los esfuerzos que despliega para satisfacer todas las necesidades con la colaboración con otras organizaciones o a través de fuentes o programas de financiación complementarios.

Fuente de información

Fuentes de información o documentación que fundamentan la respuesta. Si no pudiera responder con certeza, indíquelo.

Comentarios adicionales

ANEXO 3

EXAMEN RELATIVO A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD CUESTIONARIO MODELO – PREGUNTAS DIRIGIDAS A TODAS LAS PARTES INTERESADAS Y VALORACIÓN CONFORME A LOS REFERENTES

Versión del 21 de septiembre de 2013.

Referente 1: Los miembros del personal comprenden el sentido de compromiso de la organización respecto al principio de imparcialidad.

CUESTIONARIOS DESTINADO A LOS MIEMBROS DEL PERSONAL (GRUPO DIRECTIVO EN EL PAÍS Y FUNCIONARIO RESPONSABLE O DIRECTOR DEL PROYECTO)

1. Indique si la organización cuenta con una política relativa a la imparcialidad.

Sí

No

No lo sé

2. A) En caso afirmativo, describa la definición de la imparcialidad que establece la política.

B) En caso negativo, defina la imparcialidad con sus propias palabras.

Respuesta completa; incluye las siguientes ideas: las intervenciones se basan en la evaluación de las necesidades; las intervenciones son proporcionales a las necesidades; las intervenciones son de carácter no discriminatorio.

Respuesta parcial; solo se incluye algunos de los elementos enumerados anteriormente.
Enumere tales componentes.

No se incluye ningún elemento relativo a la imparcialidad.

No se proporciona ninguna definición.

3. Proporcione un ejemplo específico sobre la aplicación del principio de imparcialidad en los programas.

La respuesta incluye los tres elementos de la imparcialidad.

Explicación parcial: la respuesta únicamente refleja algunos de los elementos de la imparcialidad. *Enumere los elementos.*

No se incluye ningún elemento relativo a la imparcialidad.

No se proporciona ningún ejemplo.

4. Indique, si procede, un ejemplo de los retos que hayan surgido en la aplicación del principio de imparcialidad durante la elaboración de programas.

Los retos descritos están relacionados con uno o varios elementos del principio de imparcialidad.

Describe brevemente los retos.

El ejemplo proporcionado no refleja ningún elemento del principio de imparcialidad.

No se proporciona ningún ejemplo.

5. Indique, si procede, un ejemplo de los beneficios que aporta la aplicación del principio de imparcialidad en la elaboración de programas.

Los beneficios descritos están relacionados con uno o varios elementos del principio de imparcialidad.

Describe brevemente los beneficios.

El ejemplo proporcionado no refleja ningún elemento del principio de imparcialidad.

No se proporciona ningún ejemplo.

6. Proporcione un ejemplo de una situación en la que el principio de imparcialidad se haya visto en entredicho.

Las situaciones descritas guardan relación con uno o varios elementos del principio de imparcialidad.

Describe brevemente los motivos por los que la imparcialidad se ha visto comprometida.

El ejemplo proporcionado no refleja ningún elemento del principio de imparcialidad.

No se proporciona ningún ejemplo.

Referente 2: Se tiene en cuenta las preocupaciones sobre la imparcialidad en la adopción de decisiones estratégicas - CUESTIONARIO DESTINADO AL GRUPO DIRECTIVO EN EL PAÍS

7. Señale el grado de importancia de los siguientes factores en la decisión de la ejecución de operaciones en una determinada zona geográfica.

<i>Factores</i>	Muy importante	Medianamente importante	Nada importante
Evaluación de las necesidades humanitarias en todo el país.			
Evaluación de las necesidades humanitarias en esta zona.			

Cifra de personas que necesitan asistencia.

Presencia o ausencia de otras organizaciones humanitarias.

Seguridad y acceso.

Mandato y conocimientos técnicos.

Autoridad responsable.

Financiación.

Experiencia previa en actividades, en esta zona.

Proximidad a otros lugares donde está presente la organización.

Otros.

8. Indique si se ha reconsiderado la decisión de intervenir en esta zona geográfica.

Sí.

Debido a cambios en el contexto local o nacional.

Cambios con respecto a las oportunidades de financiación.

Cambios internos en la organización.

Otras razones (proporcione información específica).

No.

No lo sé.

9. Los foros de coordinación constituyen cauces para garantizar la complementariedad de la labor de los agentes humanitarios y satisfacer así las necesidades de manera equilibrada. ¿Participa la organización en mecanismos de coordinación?

Sí (señale los mecanismos en los que participa).

No (exponga las razones).

No lo sé. No dispongo de información.

Referente 3: La elaboración y la aplicación de programas se fundamentan en el principio de imparcialidad - CUESTIONARIO DESTINADO AL FUNCIONARIO RESPONSABLE O AL DIRECTOR DEL PROYECTO

10. Indique si la organización utiliza una metodología basada en la evaluación de las necesidades.

	Sí	No	No lo sé
<p>Específica para el proyecto.</p> <p>Específica para el programa en el país.</p> <p>Específica para la organización en su conjunto.</p> <p>Común para diversas organizaciones. (En caso afirmativo, indique cuáles).</p> <p>Basada en datos demográficos desglosados por género, edad y ubicación.</p> <p>Favorable para la identificación de acciones discriminatorias o del riesgo de discriminación.</p> <p>La evaluación cuenta con la participación de las comunidades afectadas.</p> <p>La evaluación cuenta con la participación de las autoridades locales.</p>			

11. Señale los factores que fundamentan la elaboración del proyecto, además de los hallazgos de la evaluación.

- Los conocimientos especializados.
- Los recursos humanos y financieros.
- La cobertura de las necesidades garantizada por parte de la organización.
- La cobertura de las necesidades garantizada por parte de terceros.
- Otros.
(Enumere los factores).
- No lo sé.

12. Indique si el proyecto está concebido para prestar asistencia humanitaria de manera complementaria a la proporcionada por otros agentes en la misma zona geográfica.

Sí.

No.

(Indique los motivos)

No lo sé.

13. Los foros de coordinación constituyen cauces para garantizar la complementariedad de la labor de los agentes humanitarios y satisfacer así las necesidades de manera equilibrada. ¿Participa la organización en mecanismos de coordinación?

Sí (señale los mecanismos en los que participa).

No (exponga las razones).

No lo sé. No dispongo de información.

14. En caso de que la organización desarrolle su labor a través de asociados, indique si se ha realizado una evaluación de la capacidad de los eventuales asociados para prestar asistencia humanitaria de manera imparcial.

Sí; se trata la forma de proceder normalizada y general de la organización.

Sí; la oficina en el país cuenta con su propia metodología de evaluación.

No.

(Señale los criterios aplicados para la selección de los asociados)

No lo sé. No dispongo de información.

15. Indique si las comunidades afectadas participan en la elaboración y en la ejecución del proyecto.

Sí.

(Indique el método de selección de los representantes).

(Indique las medidas aplicadas para garantizar la no discriminación en el proceso de selección).

No.

No lo sé. No dispongo de información.

16. Indique si las comunidades afectadas participan en la determinación de los beneficiarios de la asistencia.

Sí.
(Indique el método de selección de los representantes).
(Indique las medidas aplicadas para garantizar la no discriminación en el proceso de selección).

No.

No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DESTINADO A LAS COMUNIDADES AFECTADAS

17. Las comunidades afectadas comprenden los fundamentos de la selección de los beneficiarios específicos para el proyecto -

Sí.

No.
¿Consideran que se ha tenido en cuenta criterios específicos?
(Indique los criterios).

No lo sé. No dispongo de información.

18. Las comunidades afectadas consideran las acciones de la organización de carácter no discriminatorio.

Sí.

No.
(Indique los motivos).

No lo sé. No dispongo de información.

19. Las comunidades afectadas comprenden las distintas funciones de los agentes que proporcionan asistencia humanitaria en las comunidades.

Sí.

No.
¿Qué es lo que no comprenden?

No lo sé. No dispongo de información.

20. Las comunidades afectadas consideran que las acciones de la organización satisfacen las necesidades humanitarias identificadas de común acuerdo.

Sí.

- No.
(Indique los fundamentos que atribuyen las comunidades a la acción humanitaria).
- No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS AUTORIDADES LOCALES

21. Las autoridades locales consideran las actividades de la organización de carácter no discriminatorio.

- Sí.
- No.
(Indique los motivos).
- No lo sé. No dispongo de información.
22. Las autoridades locales comprenden los fundamentos de la selección de los beneficiarios específicos para el proyecto.
- Sí.
- No.
*¿Consideran que se debe tener en cuenta determinados criterios específicos?
(Indique los criterios).*
- No lo sé. No dispongo de información.

23. Las autoridades locales comprenden las distintas funciones de los agentes que proporcionan asistencia humanitaria en la zona.

- Sí.
- No.
¿Qué es lo que no comprenden?
- No lo sé. No dispongo de información.

24. Las autoridades locales consideran que las acciones de la organización satisfacen las necesidades humanitarias identificadas de común acuerdo.

- Sí.
- No.
Indique los fundamentos que atribuyen las comunidades a la acción humanitaria.
- No lo sé. No dispongo de información.

Referentes 4 y 5: Aplicación del principio de imparcialidad en la supervisión y en la evaluación de los programas - CUESTIONARIO DIRIGIDO AL FUNCIONARIO RESPONSABLE O DIRECTOR DEL PROYECTO

25. Indique la frecuencia con la que se evalúa nuevamente las necesidades.

- Cuando la situación cambia (en la zona de intervención o en el plano institucional).
- Al menos cada seis meses.
- Cada año, como mínimo.
- Cada dos años.
- Nunca.

26. ¿Cuenta la organización con un mecanismo de supervisión?

- Sí.
Indique la frecuencia de supervisión.
- Menos de seis meses.
- Anual.
- Cada dos años.
- Cuando cambia la situación en la zona del proyecto.
- Según se describe en la propuesta del proyecto.

¿Participan las comunidades afectadas en la supervisión?

- Sí; de manera sistemática.
- A veces.
- No.

Indique si se revisa el proyecto consecuentemente para tener en consideración los hallazgos de la supervisión.

- Sí; de manera sistemática.
- A veces.
- No.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL

27. ¿Cuenta la organización con una política de evaluación?

- Sí.
Indique si en la evaluación se contempla la valorización de resultados con respecto a las necesidades evaluadas y a condiciones discriminatorias o riesgos de discriminación.
- Sí.

- No.
- No lo sé.

Indique si se requiere que se valore la coordinación de las actividades con las de otros agentes humanitarios presentes en la misma zona y el carácter complementario de estas.

- Sí.
- No.
- No lo sé.

Señale si se precisa que los exámenes recopilen opiniones y comentarios de las comunidades afectadas.

- Sí.
- No.
- No lo sé.

28. Indique si se documentan los hallazgos de las evaluaciones con el propósito de recabar información que sea de utilidad para otros proyectos.

- Sí
Indique el nombre de la persona responsable de velar por que los hallazgos se documenten y se comuniquen a los miembros del personal del proyecto pertinentes.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DESTINADO A LAS COMUNIDADES AFECTADAS

29. Las comunidades afectadas consideran que existen cauces adecuados para remitir propuestas y manifestar inquietudes a la organización.

- Sí.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LAS AUTORIDADES LOCALES

30. Las autoridades locales consideran que existen cauces adecuados para remitir propuestas y manifestar inquietudes a la organización.

- Sí.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

Referente 6: El material de comunicación pública hace referencia a la imparcialidad y conserva un carácter imparcial en la utilización del lenguaje y la naturaleza de los mensajes.

ESTUDIO DOCUMENTAL

31. Respeto del principio de imparcialidad en la comunicación pública.

El material de comunicación señala específicamente que la intervención de la organización:

	Se basa en la evaluación de las necesidades	Tiene en consideración la cantidad de personas necesitadas, en zonas bajo el control de diferentes grupos	Es de carácter no discriminatorio;
Medios de comunicación	Sí / No	Sí / No	Sí / No
Documentos en línea	Sí / No	Sí / No	Sí / No
Propuestas e informes de proyectos	Sí / No	Sí / No	Sí / No
Síntesis e informes de datos (entre otros)	Sí / No	Sí / No	Sí / No

CUESTIONARIO DESTINADO AL GRUPO DIRECTIVO EN EL PAÍS

32. Indique si los mensajes de sensibilización dirigidos a las partes en conflicto hacen referencia a los principios humanitarios y a las responsabilidades de estas conforme al derecho internacional humanitario.

- Sí.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL

33. Indique si los mensajes externos se comparten con las autoridades locales y las comunidades en la medida de lo posible.

- Sí; de manera sistemática.
- A veces.
- No.
- No lo sé. No dispongo de información.

"Preguntas sobre conocimientos adquiridos" cuyas respuestas servirán de base para el establecimiento de indicadores de la imparcialidad - GRUPO DIRECTIVO EN EL PAÍS

Formule sus propuestas encaminadas a mejorar los programas para garantizar una mejor observancia del principio de imparcialidad.

En el marco del referente 2

¿Qué cuestiones minan la capacidad de las organizaciones para adoptar decisiones imparciales?

¿Qué motiva la reconsideración de decisiones sobre la ejecución de operaciones en zonas geográficas específicas del país?

En el marco del referente 3

¿Qué medidas cabe adoptar para garantizar la proporcionalidad de la asistencia con respecto a las necesidades?

En el marco del referente 6

Indique los mensajes que cabe incluir en la comunicación externa, además de los propuestos en la pregunta 31, para reflejar el respeto del principio de imparcialidad por parte de la organización.

¿Qué mensajes considera desacertados desde el punto de vista de la imparcialidad?