



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
5 de abril de 2021  
Español  
Original: inglés

**Para información**

### Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

**Período de sesiones anual de 2021**

1 a 4 de junio de 2021

Tema 11 del programa provisional\*

### **Información actualizada sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas en el examen del grupo de expertos independiente sobre las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales y el informe del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo**

#### *Resumen*

El presente informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en la decisión 2020/21 de la Junta Ejecutiva en la cual la Junta Ejecutiva solicita: “al UNICEF que siga proporcionando a la Junta Ejecutiva información actualizada sobre la forma en que el UNICEF previene y da respuesta a la explotación y los abusos sexuales, así como al acoso sexual, en sus políticas, procedimientos y operaciones a todos los niveles, teniendo en cuenta las recomendaciones del examen independiente”; “le pide que destaque en particular las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Grupo de Tareas Independiente relacionadas con el abuso de autoridad en su próxima presentación de información actualizada sobre esta cuestión en el período de sesiones anual de 2021”; y “Toma nota con aprecio del establecimiento de un Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación y solicita al UNICEF que informe a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2021 sobre la labor de ese equipo de tareas y sobre las medidas adoptadas por el UNICEF para prevenir y responder a todas las formas de discriminación, con inclusión del racismo y la discriminación racial, en sus políticas, procedimientos y programas”.

En el informe se ofrece información actualizada sobre los progresos realizados por el UNICEF para mejorar su cultura institucional y sobre las medidas adoptadas a fin de aplicar su estrategia para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y responder a ellos.

\* E/ICEF/2021/9.



## I. Reseña

1. El UNICEF ha realizado avances importantes en las medidas de seguimiento para aplicar las recomendaciones formuladas en el examen del grupo de expertos independiente sobre las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales; el informe Morgan Lewis sobre las investigaciones de acoso sexual realizadas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF (de 2013 a 2017); y el informe del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo. Sin embargo, es necesario desplegar más esfuerzos para acelerar los avances e institucionalizar los cambios en las oficinas, los sistemas y los procesos.

2. En cuanto a los avances en el fortalecimiento de la cultura institucional, cabe destacar varias iniciativas como resultados clave logrados en 2020. Se elaboró una Carta de Valores, que se compartió con el personal, en la que se establecen los comportamientos clave que debe mostrar todo el personal del UNICEF, incluido un conjunto específico de comportamientos de todos los directivos, así como lo que el personal puede esperar del UNICEF como empleador. Muchas oficinas están adaptando la Carta de Valores a su contexto y la utilizan en los retiros del personal y otros momentos de reflexión. El UNICEF volvió a obtener la certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE) y mostró así sus progresos en convertirse en una organización que tuviera más en cuenta las cuestiones de género en muchas esferas, incluyendo la paridad de género en la dotación de personal, y detectó algunas esferas en las que era necesario seguir avanzando, como las percepciones del personal en relación con los progresos en materia de igualdad de género. El programa de reconocimiento entre pares Humans of UNICEF se puso en marcha en febrero de 2020 y, a finales de año, unos 1.300 empleados habían sido nominados por haber reflejado los valores fundamentales de la organización.

3. Se pusieron en marcha programas específicos de aprendizaje y gestión de la carrera para el personal nacional, de los que se beneficiaron 682 funcionarios nacionales, y se elaboró un marco mundial de mentoría, que empezó con una primera cohorte de personal más joven. Más de 600 administradores y dirigentes superiores pudieron asistir a actividades de formación, orientación, intercambio de impresiones, evaluaciones y *coaching*.

4. En 2020 finalizó una Encuesta Mundial del Personal. Los resultados pusieron de manifiesto los avances en ámbitos como el empoderamiento personal y la participación de los empleados, y demostraron que el personal apreciaba la respuesta del UNICEF, como empleador comprensivo y empático, durante la pandemia de enfermedad por coronavirus de 2019 (COVID-19). No obstante, se destacaron algunos aspectos preocupantes relacionados con la diversidad (por ejemplo, la percepción de prejuicios inconscientes y conscientes en la oficina) y con la insuficiente solidez de la cultura de denuncia de las irregularidades (por ejemplo, cuando no se denunciaban posibles casos de prejuicios y racismo). Se mantuvieron conversaciones de seguimiento con 55 oficinas en los países para analizar los datos de la encuesta, documentar las buenas prácticas y compartir consejos y sugerencias sobre las esferas en las que las oficinas habían obtenido una menor puntuación.

5. Se estableció un Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. El Equipo de Trabajo mantuvo conversaciones con cientos de empleados de todas las regiones y de diferentes grupos de afinidad y elaboró un plan de acción con recomendaciones con el fin de hacer del UNICEF un lugar de trabajo más inclusivo para todo el personal.

6. El UNICEF ha registrado avances importantes desde que publicó en enero de 2019 su estrategia para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual

y darles respuesta. Actualmente, más de 44 millones de niños, niñas y adultos tienen acceso a medios seguros y eficaces para presentar denuncias, frente a los 8,9 millones de 2019. El número de países que cuentan con procedimientos operativos estándar de calidad sobre remisión y prestación de servicios a los supervivientes de la explotación y los abusos sexuales aumentó en un 50 %.

7. Se ha ampliado la capacidad de investigación. Casi todas las oficinas en los países han mejorado la rendición de cuentas por parte de los asociados o su capacitación y hay un 50 % más de oficinas que ofrecen procedimientos de remisión de las víctimas a servicios de apoyo de alta calidad. Es necesario seguir trabajando para reforzar la coordinación interinstitucional; la prevención (verificación de antecedentes y capacitación, y evaluación y gestión de riesgos de los programas, el personal y los asociados); la presentación de denuncias, incluso en las comunidades; la investigación por parte de los asociados; y la disponibilidad de asistencia integral de calidad a las víctimas. Persisten los principales factores causantes de la explotación y los abusos sexuales, incluidas la desigualdad de género y la discriminación y la violencia de género. Para afrontarlos se necesita una programación transformadora en materia de género en todos los sectores, incluidas la educación y la salud. La paridad de género en la dotación de personal y la rendición de cuentas en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales en todas las funciones de la organización son fundamentales. También es vital perseverar en la programación holística a largo plazo.

8. La pandemia de COVID-19 ha planteado nuevos riesgos de explotación y abusos sexuales, que requieren planificación para emergencias y capacidad de apoyo a distancia y de comunicación de riesgos. El UNICEF ha ampliado la labor de protección contra la explotación y los abusos sexuales en su respuesta a la COVID-19 en 91 países. La organización dirigió la elaboración de orientaciones técnicas para afrontar esos riesgos en la respuesta de emergencia a la pandemia en el Comité Permanente entre Organismos (IASC). El UNICEF participó en la creación de un equipo de apoyo sobre el terreno del IASC para prevenir la explotación y los abusos sexuales, que presta apoyo a distancia en estas actividades en 35 países. El UNICEF organizó una serie de webinarios dividida en cinco partes sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales en el contexto de la pandemia de COVID-19 para más de 250 especialistas.

9. La pandemia de COVID-19 ha afectado a las actividades del UNICEF relacionadas con la cultura institucional. La pandemia ha brindado la oportunidad de adoptar una cultura más ágil y receptiva, ya que la organización ha pasado a utilizar diferentes formas de trabajo, en equipos que desempeñan sus actividades en formato a distancia e híbrido. A medida que se imponían órdenes de confinamiento en todo el mundo, se enviaron rápidamente las orientaciones pertinentes de la División de Recursos Humanos a todos los empleados, y estas orientaciones se fueron actualizando a lo largo del año. La sede del UNICEF inició una serie de conversaciones con los jefes de las oficinas sobre las funciones de dirección durante la COVID-19. Muchos de los programas de capacitación pasaron a impartirse en línea. Las oficinas mostraron flexibilidad en distintas esferas, como la incorporación de personal, la aprobación de transacciones, la ejecución y supervisión de los programas, y la promoción del bienestar del personal.

10. La pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones negativas en la conciliación de la vida laboral y personal, en concreto en el establecimiento de límites entre la vida laboral y familiar, y en el bienestar mental y físico de muchos empleados y equipos. En adelante, el UNICEF se centrará en aplicar el resto de las recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente y las recomendaciones formuladas en el plan de acción preparado por el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. Asimismo, centrará sus esfuerzos en institucionalizar y mantener los cambios y progresos realizados mediante sistemas de supervisión y rendición de cuentas más sólidos. El UNICEF seguirá centrándose

también en continuar mejorando las comunicaciones y la participación del personal en todos los aspectos de la cultura institucional, especialmente para alentarlos a plantearse distintas respuestas, como recurrir a la administración; utilizar la mediación; solicitar orientación a la Oficina de Ética; e informar a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (OAIL) sobre cualquier posible caso de conducta indebida o comportamiento inapropiado. La colaboración y el intercambio con la comunidad de las Naciones Unidas en general y otros asociados siguen siendo fundamentales.

11. Con el fin de hacer frente a la conducta sexual indebida y aplicar el resto de las recomendaciones formuladas en el examen del grupo de expertos independiente, el UNICEF seguirá poniendo en práctica su estrategia de 2019 para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta. La organización seguirá mejorando los procedimientos de verificación de antecedentes, capacitación y rendición de cuentas del personal y los asociados en todos los contextos, en particular al inicio de las emergencias. Se implicará a las comunidades en la elaboración de mecanismos de presentación de denuncias sobre explotación y abusos sexuales, y se ampliará su alcance. Velar por que las víctimas tengan acceso a una asistencia de alta calidad seguirá siendo una prioridad programática. El UNICEF trabajará con sus asociados y otros organismos del sistema de las Naciones Unidas para tratar esas cuestiones, incluida la mejora de la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para investigar las denuncias y prestar apoyo de calidad a las víctimas.

## II. Introducción

12. En su decisión 2020/21, la Junta Ejecutiva solicitó al UNICEF que le siguiera proporcionando información actualizada sobre la forma en que la organización prevenía y daba respuesta a la explotación y los abusos sexuales, así como al acoso sexual, en sus políticas, procedimientos y operaciones a todos los niveles, teniendo en cuenta las recomendaciones del examen independiente. La Junta también pidió al UNICEF que destacara las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Grupo de Tareas Independiente relacionadas con el abuso de autoridad en su siguiente presentación de información actualizada sobre esta cuestión en el período de sesiones anual de 2021 y que informara sobre la labor del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación.

13. Este documento se presenta a la Junta Ejecutiva en cumplimiento de ambas solicitudes. En él figura información actualizada y detallada sobre los progresos realizados desde el segundo período ordinario de sesiones de 2020 de la Junta Ejecutiva en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y en la mejora de la cultura institucional.

14. Aunque la labor del UNICEF en relación con la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual está estrechamente relacionada con los esfuerzos por mejorar su cultura institucional, en esta información actualizada se separan las dos líneas de trabajo, aunque los vínculos entre ellas se destacan a lo largo del documento.

15. La labor del UNICEF para prevenir la conducta sexual indebida y responder a ella y mejorar su cultura institucional no va en detrimento del mandato del Fondo en relación con la infancia, sino que está a su servicio. El UNICEF está decidido a realizar los derechos de los niños, las niñas y las comunidades a las que presta servicios a acceder a la protección y la asistencia que les corresponden sin ser víctimas de explotación y abusos sexuales ni el temor de convertirse en víctimas. Además, el Fondo también está empeñado en velar por que todo su personal pueda trabajar en un entorno respetuoso, que lo empodere y esté libre de acoso sexual, racismo, discriminación y todas las formas de abuso en el lugar de trabajo.

### III. Cultura institucional

16. Con el fin de asegurar la coherencia de sus medidas de seguimiento de las recomendaciones formuladas en el examen del grupo de expertos independiente y el informe del Grupo de Tareas Independiente, el UNICEF ha agrupado las medidas en tres pilares: 1) actuar de conformidad con los valores y los comportamientos básicos e incorporarlos en todas las facetas del trabajo; 2) redefinir la gestión del personal; y 3) mantener incentivos y mecanismos de rendición de cuentas adecuados para promover los valores básicos y desalentar los comportamientos inapropiados.

#### A. Pilar 1: actuar de conformidad con los valores y los comportamientos básicos e incorporarlos en todas las facetas del trabajo

17. Se sigue avanzando hacia la plena aplicación de las recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente que han sido aceptadas. A marzo de 2021, el 80 % de las recomendaciones se han aplicado, están en vías de aplicación, o se están aplicando. Del 20 % restante, la aplicación del 7 % (cuatro recomendaciones) está retrasada pero en curso; el 5 % (tres recomendaciones) aún no han comenzado a aplicarse; el 5 % (tres recomendaciones) no fueron aceptadas o consideradas relevantes por el UNICEF; y con respecto a una de las recomendaciones no se dispone de datos suficientes para determinar el progreso.

18. Uno de los principales resultados conseguidos en 2020 fue la elaboración de la Carta de Valores, que recoge los comportamientos que el UNICEF espera de todos sus empleados; los comportamientos que espera del personal directivo en particular; y lo que todos los empleados pueden esperar del UNICEF como empleador. La Carta de Valores se basa en las normas de conducta de la administración pública internacional, otras normas éticas pertinentes y el marco de competencias actualizado del UNICEF, y está estructurada según los valores fundamentales del Fondo (la atención, el respeto, la integridad, la confianza y la rendición de cuentas), de modo que se enumeran los comportamientos clave en el marco de cada uno de ellos.

19. En junio de 2020, la Directora Ejecutiva creó un Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación, en parte como respuesta al creciente movimiento mundial en pro de la justicia racial. Entre julio de 2020 y marzo de 2021, el Equipo de Trabajo celebró debates en grupos focales con casi 1.000 empleados de todas las regiones; creó una página de intranet con recursos de aprendizaje, actualizaciones e información para todos los empleados del UNICEF sobre el racismo y la discriminación; y organizó una serie en la que 15 expertos hablaron de temas relacionados con la discapacidad, las razas, las etnias y la identidad de género. El Equipo de Trabajo concluyó su labor a finales de marzo de 2021 con la publicación de un plan de acción para que el UNICEF eliminase todas las formas de racismo y discriminación.

20. La colaboración e interacción del personal han sido un signo distintivo del esfuerzo continuo por construir una cultura institucional más positiva. Desde junio de 2020, la Asociación Mundial del Personal ha ocupado una de las tres copresidencias del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. La Asociación también ha participado activamente en los procesos de mejora institucional y, en el cuarto trimestre de 2020, desempeñó un papel decisivo en la organización conjunta de diálogos con el personal de todo el UNICEF sobre iniciativas de mejora institucional.

21. Otros grupos del personal están trabajando activamente para hacer del UNICEF un lugar de trabajo mejor. La red Young UNICEF sigue contribuyendo en diversos foros y muchos equipos de gestión a nivel nacional y regional ahora incluyen algunos

de sus miembros. Los seleccionados para el programa Humans of UNICEF (unos 1.300 en 2020) son un grupo muy motivado e inspirador que comparte e impulsa el cambio de cultura en sus oficinas. En julio de 2020 se creó un nuevo grupo de Yammer, formado por empleados que se ofrecieron a contribuir al trabajo de la organización en la lucha contra el racismo y la discriminación, y, en la actualidad, el grupo tiene cerca de 400 miembros.

22. La comunicación interna sigue siendo una estrategia clave para permitir la mejora de la cultura institucional y todos los demás cambios institucionales en curso en el UNICEF, en particular mediante el fomento de la participación del personal y la atención a sus opiniones y comentarios. A través de una serie de ocho diálogos y consultas regionales, más de 5.000 miembros del personal pudieron participar en diversas iniciativas de cambio, entre ellos 800 miembros del personal que formaron parte de grupos de trabajo centrados en la mejora de la cultura institucional, que pasó a ser uno de los temas de debate más solicitados. En junio de 2020, se mantuvo una conversación en línea con la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión, centrada en dos temas: el racismo y la discriminación, y los efectos de la COVID-19 en la fuerza de trabajo del UNICEF. Más de 3.200 empleados se sumaron al diálogo, que se convirtió en el más concurrido de la historia, al aumentar en un 100 % la participación del personal de seis de las siete regiones. Más del 90 % de los comentarios recibidos sobre el evento fueron positivos.

23. En enero de 2020 el UNICEF inició el proceso para volver a obtener la certificación EDGE, la principal metodología de evaluación mundial de la igualdad de género en el lugar de trabajo. En junio de 2020, el UNICEF volvió a recibir su certificación de segundo nivel de EDGE: EDGE Move. Se elaboró un nuevo plan de acción EDGE para 2020-2021, centrado en cuatro esferas: a) la contratación y promoción de personal para lograr la paridad de género; b) la aclaración de las trayectorias de adelanto profesional y el acceso en pie de igualdad a las oportunidades; c) la aplicación equitativa de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal; y d) la promoción de un entorno de trabajo saludable y seguro, libre de discriminación, acoso y abuso.

24. En octubre de 2020, la cuarta celebración anual del Mes del Liderazgo en Ética se centró en los valores fundamentales del cuidado y la integridad en relación con la pandemia de COVID-19 y en la lucha contra el racismo y la discriminación. Más de 5.100 miembros del personal de un total de 54 oficinas regionales, oficinas en los países y divisiones de la sede tuvieron acceso a las actividades. La Oficina de Ética elaboró estudios de casos para iniciar conversaciones relacionadas con esos temas y organizó cinco sesiones de orientación para 179 coordinadores de ética. Los coordinadores de ética organizaron más de 60 sesiones en sus respectivas oficinas. La Oficina de Ética también organizó un webinar mundial sobre los efectos de la pandemia en el personal del UNICEF y sobre la manera en que la organización estaba respondiendo a sus necesidades, así como sobre el movimiento mundial por la justicia racial y el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. En 2020, la Oficina de Ética reforzó su independencia institucional y se estableció como una dependencia institucional separada de la Oficina de la Directora Ejecutiva. El jefe entrante de la Oficina de Ética fue contratado con el nuevo título de Director de la Oficina de Ética y con un mandato revisado, en consonancia con la práctica de otros organismos de las Naciones Unidas. Las medidas anteriores llevaron a la práctica una de las principales recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente.

## B. Pilar 2: redefinir la gestión del personal

25. En 2020 se elaboró y comenzó a implementarse un nuevo marco de competencias para evaluar el desempeño de los funcionarios. El marco otorga un papel destacado a las competencias de gestión del comportamiento y del personal, como la conciencia de uno mismo y la conciencia ética, además de seguir centrándose en la obtención de resultados.

26. El UNICEF sigue invirtiendo en el desarrollo de aptitudes de las distintas categorías de personal. A consecuencia de la COVID-19, muchos de los programas de aprendizaje mundial pasaron a impartirse completamente en línea, pero el índice de finalización siguió siendo alto. Más de 440 miembros del personal directivo participaron en el programa Management MasterClass en 2020 y se sometieron a evaluaciones de 360 grados. En la reunión del Grupo Mundial de Gestión celebrada en septiembre, algunos miembros del Grupo recibieron una sesión de sensibilización sobre cuestiones de racismo y discriminación, que fue la primera impartida sobre estos temas.

27. En 2020, como parte del programa Executive Insight del UNICEF, 93 miembros del personal de categoría superior se sometieron a evaluaciones de 360 grados. Por primera vez, las orientaciones para todos los directivos superiores nuevos o que cambiaban de puesto se impartió en línea. En lo que respecta al aprendizaje y el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal de contratación nacional, el UNICEF puso en marcha distintos programas en 2020, como Aspire y Reach. Unos 259 empleados están actualmente inscritos en el programa Aspire, que fomenta las aptitudes del personal que se prepara para desempeñar funciones de supervisión y de aquellos que ocupan cargos de supervisión por primera vez. Además, se puso en marcha el programa Impact+, con el fin de dotar al personal nacional de las aptitudes y capacidades básicas necesarias para mejorar aún más el desempeño de sus funciones; 379 funcionarios de contratación nacional participaron en el programa en 2020. Los programas siguen en funcionamiento y van a ampliarse en 2021.

28. En febrero de 2020 se puso en marcha el programa Humans of UNICEF, que contó con una aceptación y una participación del personal sin precedentes. Alrededor de 1.300 empleados fueron nominados por sus compañeros por haber reflejado los valores fundamentales de la organización. Alrededor del 13 % del personal del UNICEF participó en el programa, como candidatos a nominación o como seleccionados. Se han recibido más de 4.000 comentarios sobre el programa a través de diferentes canales. El 81 % de las candidaturas proceden de las oficinas regionales y nacionales, y el grupo más numeroso procede de la región de África Oriental y Meridional. El 19 % de las candidaturas corresponden a personal directivo. Se han publicado artículos sobre más de 70 participantes en el programa distintos en la intranet del UNICEF, que han generado un gran número de visualizaciones, “me gusta” y comentarios.

29. El presente informe se ha preparado en respuesta a la decisión 2020/21 de la Junta Ejecutiva, en la cual la Junta solicitó al UNICEF que destacara en particular las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones del Grupo de Tareas Independiente relacionadas con el abuso de autoridad en su siguiente presentación de información actualizada sobre esta cuestión en el período de sesiones anual de 2021. En el UNICEF, el abuso de autoridad está enmarcado en la categoría general de conducta interpersonal indebida y, por tanto, se incluye en la política del UNICEF sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad (actualizada en marzo de 2020), así como en la capacitación sobre las normas éticas generales y la capacidad de gestión. En febrero de 2021, el 95 % del personal del UNICEF (más de 14.000 empleados) había completado el curso de

capacitación sobre prevención del acoso sexual y el abuso de autoridad. Otras medidas, como la introducción de la gestión elástica del personal en 2020 y el fomento del uso de información de calificadores múltiples en las evaluaciones de la actuación profesional, también tenían como fin ayudar a prevenir posibles abusos de autoridad al proporcionar distintas fuentes de información sobre la actuación profesional de un funcionario. Además, en 2020 se estableció un proceso de impugnación independiente para aportar más objetividad al proceso de evaluación de la actuación profesional y fomentar la confianza en él.

30. En el segundo trimestre de 2021, se prepararán herramientas de orientación adicionales para consolidar las medidas de apoyo en casos de acoso sexual y otros tipos de conducta interpersonal indebida, incluido el abuso de autoridad. Con estas herramientas se pretende promover la concienciación; remitir al personal a las políticas adecuadas; y fomentar una mejor comprensión de los comportamientos que podrían constituir esta forma específica de conducta indebida y los que no lo harían (por ejemplo, los desacuerdos acerca de la actuación profesional no constituirían normalmente un abuso de autoridad), reconociendo al mismo tiempo que los hechos pueden diferir en cada caso. Está prevista la celebración de debates en grupos focales con Young UNICEF y con el personal del Cuadro de Servicios Generales en 2021 para comprender mejor el abuso de autoridad desde las perspectivas de esos dos grupos específicos y recopilar sus ideas sobre los esfuerzos de prevención y respuesta del UNICEF.

31. En junio y julio de 2020, el UNICEF llevó a cabo la Encuesta Mundial del Personal, y la tasa de respuesta superó el 80 %. Los resultados de la Encuesta indicaron que se habían realizado progresos entre 2017 y 2020 en varios aspectos de la cultura, incluido el índice de participación de los empleados, que aumentó un 11 % entre 2017 y 2020. La puntuación general en cuanto al empoderamiento personal aumentó un 15 % entre 2017 y 2020. El 83 % de los encuestados coincidieron en que sus oficinas estaban tomando las medidas adecuadas y necesarias para dar seguimiento al informe del Grupo de Tareas Independiente. El 83 % de los encuestados consideraban que la dirección había demostrado “empatía y comprensión” en el contexto excepcional de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, las puntuaciones fueron más bajas en 2020 que en 2017 en dos cuestiones importantes: a) “En mi oficina los directores tienen que rendir cuentas de sus decisiones” (una disminución del 4 %), y b) “En el UNICEF los mecanismos para resolver cuestiones de conducta indebida se aplican de manera justa y oportuna” (una disminución del 2 %). Los datos sobre la diversidad también fueron preocupantes: por ejemplo, el 52 % de los encuestados opinó que existían sesgos conscientes o inconscientes en su oficina, pero solo el 41 % se sentiría cómodo discutiendo el asunto.

32. La organización adoptó un enfoque nuevo y adaptado al seguimiento de las oficinas en la Encuesta Mundial del Personal en 2020. La Asesora Principal de Cultura Institucional, la Jefatura Regional de Recursos Humanos correspondiente y la Presidencia de la Asociación Regional de Funcionarios correspondiente mantuvieron conversaciones con 55 oficinas en los países (las oficinas con menor y mayor puntuación de cada región) entre noviembre de 2020 y febrero de 2021. Se documentaron las buenas prácticas de las oficinas con mayor puntuación y se realizó un diálogo con las oficinas con menor puntuación sobre los problemas, las actividades de seguimiento y los recursos de aprendizaje correspondientes. Todas las oficinas están preparando planes de acción para responder a los datos de sus encuestas.

33. Entre los temas que surgieron de las conversaciones mencionadas cabe citar: a) la gestión de la actuación profesional y los efectos que puede tener en el equipo la actuación profesional insatisfactoria si se mantiene durante un tiempo prolongado o no se corrige; b) la importancia de la comunicación sobre los mecanismos y procesos



de rendición de cuentas para que todo el personal comprenda cómo funcionan; c) la necesidad de que la función de recursos humanos sea el tercer pilar en la labor relacionada con la cultura institucional a nivel de las oficinas en los países (junto con la asociación del personal y la dirección del UNICEF) y de que los recursos humanos cuenten con los recursos adecuados a nivel de las oficinas en los países; y d) la necesidad de que los directivos practiquen lo que dicen y muestren un liderazgo basado en valores a todos los niveles, especialmente al nivel de jefatura de oficina. Estas cuestiones se tratarán en 2021 y años posteriores mediante diversas iniciativas.

34. En 2020, el Laboratorio de Diseño y Mejora Institucional, una dependencia que está bajo la supervisión de la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión, proporcionó apoyo, orientación y coordinación a varias iniciativas de cambio destinadas a hacer del UNICEF una organización más ágil, receptiva, eficiente y eficaz, aprovechando las lecciones aprendidas de la pandemia de COVID-19. Uno de los principales resultados fueron los diálogos con el personal, organizados conjuntamente por la Asociación Mundial del Personal del UNICEF y el Laboratorio para presentar ideas preliminares de mejora institucional a todo el personal, escuchar sus comentarios y hacer posible que interviniera en el proceso de cambio institucional desde su concepción. Miles de empleados participaron en los diálogos y sus comentarios se recopilaban y se compartieron con los equipos de proyectos pertinentes. La cultura institucional fue un tema de debate muy popular, ya que muchos funcionarios querían comprender mejor no solo las dimensiones culturales de los cambios institucionales propuestos, sino también los esfuerzos generales de cambio cultural en curso.

35. La Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas amplió su representación regional en Bangkok y Dakar. También se estableció un servicio de consultoría de desarrollo de capacidades en Copenhague. La reorganización permitió que la Oficina tuviera una relación más estrecha con las oficinas en los países y prestara servicios eficaces de gestión de controversias al personal independientemente de su ubicación.

### **C. Pilar 3: mantener incentivos y mecanismos de rendición de cuentas adecuados para promover los valores básicos y desalentar los comportamientos inapropiados**

36. El UNICEF continuó promoviendo el uso de la mediación y la solución oficiosa como un sistema menos intrusivo y más rápido de resolver las controversias interpersonales. En febrero de 2021, la Oficina del Ómbudsman contaba con 62 mediadores de guardia financiados por el UNICEF. A lo largo de 2020, los mediadores asistieron a sesiones informativas gestionadas y coordinadas por la Unidad de Mediación en las que participaron colegas que trabajaban en esferas pertinentes del UNICEF y otras partes del sistema de las Naciones Unidas. En 2020, la Unidad de Mediación trató el triple de casos que en los tres años anteriores y resolvió 18 casos de mediación que afectaban a miembros del personal del UNICEF. La Oficina del Ómbudsman abordó otros casos utilizando la diplomacia itinerante, el *coaching* sobre conflictos y la evaluación de opciones. La mayoría de estos casos se referían a relaciones de evaluación entre supervisores y supervisados y a cuestiones de puestos y carrera profesional. La Unidad de Mediación elaboró una encuesta electrónica para controlar la calidad de sus servicios. Las encuestas mostraron un índice de éxito del 100 % y confirmaron que el personal estaba muy satisfecho con los servicios de mediación y que los encuestados estaban dispuestos a recomendar la mediación a otros colegas, independientemente del resultado de sus propios casos.

37. Para promover el uso de los servicios de mediación, la Oficina del Ómbudsman celebró webinarios en 2020 en los que participaron más de 450 profesionales de

recursos humanos de las oficinas regionales y las oficinas en los países. También llevó a cabo webinarios mundiales interinstitucionales sobre mediación en árabe, español, francés e inglés, en los que participaron más de 440 miembros del personal del UNICEF. En febrero de 2021, como parte de sus iniciativas para promover el uso de la mediación, el UNICEF se comprometió a considerar la posibilidad de recurrir a la mediación en cualquier controversia entre el UNICEF y su personal.

38. La Unidad de Mediación está elaborando un curso de aprendizaje electrónico, que se empezará a impartir en 2021, y ha iniciado una nueva serie titulada “Una Conversación con el Mediador”, que incluye sesiones de capacitación y visitas en línea para el personal de más de 20 oficinas en los países. El Panel Global de Mediación participará en las sesiones para concienciar sobre la mediación y prestar apoyo al personal en la gestión de posibles controversias.

39. Se están elaborando dos importantes herramientas para apoyar el seguimiento de la cultura institucional y dar respuestas más adecuadas a los diferentes comportamientos de los empleados. La primera herramienta es “Pulse Check”, una encuesta en línea que incluye ocho afirmaciones a las que los empleados deberán responder dos veces al año, para controlar diferentes aspectos de la cultura de una oficina. Los datos se registrarán automáticamente en los sistemas de puntuación de las oficinas (paneles de información) para que los equipos de gestión de cada una de ellas puedan revisarlos junto con otros indicadores estándar de gestión de oficinas. “Pulse Check” está en fase experimental durante el primer trimestre de 2021, y se espera que empiece a funcionar a mediados de 2021.

40. La segunda es una herramienta interactiva en línea que incluirá ejemplos concretos de comportamientos a lo largo de toda una gama, desde los comportamientos apropiados hasta los cuestionables y los prohibidos, junto con referencias a la política pertinente y ejemplos de posibles respuestas a los distintos comportamientos, como por ejemplo consultar a recursos humanos; utilizar la mediación; o informar a la OAI. Se espera que la herramienta sirva para concienciar, especialmente sobre los comportamientos cuestionables e inapropiados, y aliente al personal a tener en cuenta que hay muchas maneras de afrontarlos, entre otras, realizar una investigación.

41. En 2020, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión, resolvió 55 casos en los que se determinó que los funcionarios habían cometido posibles faltas de conducta. En 18 casos relacionados con el personal en activo, la Directora constató que no se había demostrado que se hubiera producido una conducta indebida y esos casos se cerraron. Sin embargo, en 7 de esos casos, consideró que era necesario adoptar medidas administrativas o de gestión para subsanar las faltas de conducta. En 22 casos relacionados con funcionarios en activo, la Directora constató que se había incurrido en conducta indebida e impuso medidas disciplinarias. En los 15 casos restantes, el miembro del personal se había separado del UNICEF durante la investigación o el proceso disciplinario. Dado que el UNICEF espera que su personal se responsabilice plenamente de sus acciones, puede emprender medidas disciplinarias incluso si el miembro del personal se ha separado de la organización. Por ejemplo, en los casos de tres exfuncionarios se llevó a cabo un proceso disciplinario y se concluyó que habían incurrido en conducta indebida.

42. Una de las acciones institucionales de seguimiento que el UNICEF se comprometió a emprender a raíz de la publicación del informe del Grupo de Tareas Independiente fue el traslado de la función de derecho administrativo de la División de Recursos Humanos a la Oficina de la Directora Ejecutiva. En 2020 se estableció un grupo consultivo para asesorar a la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión, sobre medidas disciplinarias, del que formaban parte dos expertos independientes.

## **D. Trabajar con otros organismos de las Naciones Unidas en la cultura institucional**

43. Junto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Departamento de Apoyo Operacional de las Naciones Unidas, el UNICEF codirige la sublínea relativa a las nuevas formas de trabajo del equipo de tareas sobre el futuro de la fuerza de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. En 2020, esta sublínea reorientó su labor para centrarse de forma directa en dos entregables: un proyecto de política modelo sobre modalidades de trabajo flexibles para el sistema de las Naciones Unidas, y una serie de compromisos del personal directivo superior de poner en marcha el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas, una parte integral de los esfuerzos de reforma de la gestión establecidos por el Secretario General en 2017. Ambos entregables se presentaron al Comité en marzo de 2021. El equipo de tareas sigue trabajando en los demás entregables para aplicarlos en todo el sistema de las Naciones Unidas, entre ellos, un análisis de los esfuerzos relativos a la cultura institucional, recomendaciones para reforzar la diversidad, la equidad y la inclusión, y orientaciones y principios relativos a las formas de trabajo a distancia e híbridas.

44. En el tercer trimestre de 2020, el UNICEF inició la creación de un grupo interinstitucional oficioso para convocar a colegas de todo el sistema de las Naciones Unidas que trabajaban en la lucha contra el racismo y la discriminación. El grupo ha crecido hasta contar con unos 40 miembros y se reúne periódicamente para intercambiar información y lecciones aprendidas, y elaborar estrategias sobre entregables comunes, como materiales didácticos y conjuntos de actividades de capacitación, grupos de afinidad del personal y recopilación de datos. El UNICEF suscribió la declaración de los principales responsables del IASC sobre la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el sector humanitario en septiembre de 2020, y compartió ejemplos de las buenas prácticas emergentes de la organización.

45. Además, el UNICEF contribuye activamente a la labor del equipo de tareas del Secretario General sobre cuestiones LGBTQIA+ creado a principios de 2021, y a los debates en curso dirigidos por la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la “próxima normalidad” de trabajar en un mundo afectado por la COVID-19.

## **IV. Información actualizada sobre los avances en la aplicación de la estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta**

46. La estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta se basa en las recomendaciones formuladas en el examen del grupo de expertos independiente sobre las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. La aplicación de la mayoría (21) de sus 37 recomendaciones va avanzando y sigue en curso; 9 se han aplicado; 6 están retrasadas; y está previsto que la aplicación de 1 de ellas comience en 2021. El UNICEF sigue centrando sus esfuerzos en las esferas de interés de la estrategia de 2019, a saber: lograr una cultura institucional sólida; los mecanismos de rendición de cuentas: las investigaciones y sanciones; las respuestas centradas en los supervivientes y la participación de los asociados en el desafío. Como muestra de su empeño constante en afrontar la conducta sexual indebida, el UNICEF pasó a ser la primera entidad de las Naciones Unidas que se adhirió a la recomendación formulada por el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en la cooperación para el desarrollo y la asistencia humanitaria. En 2020, el UNICEF

participó en la primera evaluación de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales que trataba la cuestión de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.

47. El UNICEF planifica y da seguimiento a las iniciativas del Secretario General sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales y le informa al respecto a través de planes de acción anuales sobre gestión, que están estructurados en torno a las normas vigentes del IASC. Las oficinas en los países que reciben fondos dedicados a la protección contra la explotación y los abusos sexuales tienen la obligación de rendir cuentas utilizando un marco de seguimiento prescrito, y se alienta a otras oficinas a que hagan lo mismo. Las oficinas elaboran planes de acción conexos o planes de gestión de oficinas. Un total de 91 oficinas en los países informaron sobre los avances en la protección contra la explotación y los abusos sexuales en 2020, frente a 47 en 2019.

48. Las persistentes denuncias de explotación sexual son un recordatorio de que siguen existiendo graves riesgos de explotación y abusos sexuales. Las evaluaciones internas e interinstitucionales, como las de las misiones de apoyo del IASC sobre el terreno apoyadas por el UNICEF, han indicado que es necesario trabajar a largo plazo en todos los pilares de la estrategia. Las desigualdades de poder que se establecen en función del género y que afectan a los niños y a las niñas hacen posible la violencia en todos los lugares en los que opera el UNICEF. Es necesario mejorar la gestión de los riesgos de seguridad en la diversa gama de actividades de la organización y en lo relativo a su personal y asociados. La confianza del personal en la rendición de cuentas requiere esfuerzos de comunicación sostenidos y respuestas creíbles a los incidentes. Dichas respuestas dependen de la presentación de denuncias y, a menudo, de la realización de investigaciones. Puede ser que los canales de denuncia, especialmente en las comunidades, se desconozcan o sean inaccesibles o inseguros, y las organizaciones de la sociedad civil locales pueden tener una capacidad de investigación limitada. Es necesario aumentar la inversión en la asistencia a las víctimas para proporcionarles un apoyo integral. Por último, existen deficiencias en el intercambio de información sobre los riesgos, los incidentes y las respuestas entre los organismos de ayuda, y ello dificulta la coordinación. A continuación se exponen los aspectos más destacados de la labor reciente de la organización para hacer frente a estos retos.

#### **A. Una cultura institucional de tolerancia cero basada en la rendición de cuentas, la prevención y la igualdad de género**

49. La importancia de la cultura institucional para afrontar la conducta sexual indebida se refleja en el primer pilar de la estrategia del UNICEF. En su decisión 2019/25, la Junta Ejecutiva alentó al UNICEF a que velara por que las medidas que se adoptaran en respuesta al informe del Grupo de Tareas Independiente reforzaran y complementaran las medidas adoptadas como parte de su respuesta al examen por un grupo de expertos independientes. En consonancia con esa solicitud, las iniciativas sobre la cultura institucional más amplias expuestas anteriormente y las centradas en la conducta sexual indebida, descritas a continuación, se han coordinado de modo que sean complementarias y se refuercen mutuamente.

50. El enfoque de tolerancia cero del UNICEF significa que no se hace caso omiso de ninguna denuncia: todas merecen un examen cuidadoso y una evaluación de la respuesta necesaria. No es aceptable ningún tipo de conducta sexual indebida. Todos los casos probados justifican que haya firmes consecuencias, tanto en el UNICEF como para la empleabilidad del perpetrador en el sector. El objetivo de las iniciativas de prevención del UNICEF es lograr que no se produzca ningún caso de conducta sexual indebida, teniendo en cuenta que los casos que no se denuncian son más

difíciles de afrontar que los denunciados. Conseguir que no haya ningún caso, y no solo que no haya ninguna denuncia, es un objetivo a largo plazo que va acompañado de un propósito igualmente duradero.

51. Para reforzar la rendición de cuentas individual y de las oficinas, el UNICEF está elaborando un marco de salvaguardia de rendición de cuentas que establece los deberes básicos de la oficina y del personal con miras a crear un entorno de protección. El marco permitirá gestionar mejor el funcionamiento de las salvaguardias. También se pedirá a los jefes de oficina que presenten a la Directora Ejecutiva certificaciones anuales de que todos los casos denunciados se han notificado y tratado adecuadamente, de forma similar a la certificación que la Directora Ejecutiva presenta a la Junta Ejecutiva.

52. La solidez de la investigación de antecedentes y la formación del personal del UNICEF son esenciales para la prevención de la conducta sexual indebida. En 2020, el UNICEF siguió reforzando sus procesos de investigación de antecedentes del personal, perfeccionando sus preguntas de revelación de información personal, la verificación de referencias y la verificación de los antecedentes a través del Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas, incluso mediante el uso de Clear Check, una herramienta que impide que se contrate o se vuelva a contratar a personas cuyo empleo en el sistema de las Naciones Unidas haya concluido al determinarse que tuvieron una conducta sexual indebida o se hayan separado del servicio mientras eran objeto de una investigación en la que no cooperaron. La función de seguimiento y evaluación de la contratación de la División de Recursos Humanos del UNICEF supervisa de forma integral el uso de la investigación y verificación de antecedentes y referencias en la contratación de personal.

53. El 19 de febrero de 2021, el 96 % del personal del UNICEF había completado el curso obligatorio de capacitación sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales, y el 95 % había completado el curso obligatorio de capacitación sobre prevención del acoso sexual.

54. Se está mejorando el alcance y la profundidad de la formación. El UNICEF ha traducido el paquete de aprendizaje sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales al birmano, al turco y al serbio. Ahora también se puede acceder sin conexión a los dos cursos que abordan la conducta sexual indebida y que están a disposición del público con licencia Creative Commons. El personal encuestado mostró un sólido conocimiento de los conceptos y procedimientos esenciales, pero expresó su interés por la formación presencial con situaciones de aprendizaje. En 2021, el UNICEF empezará a impartir un curso del IASC adaptado para el personal del UNICEF y para el aprendizaje en un aula virtual acomodado a las circunstancias de la COVID-19.

55. El UNICEF debe gestionar los importantes riesgos de explotación y abusos sexuales en sus asociaciones para la ejecución. En febrero de 2020, el UNICEF publicó un procedimiento exhaustivo para gestionar esos riesgos que incluye un conjunto de herramientas para ayudar a los asociados a afrontarlos. El procedimiento exige que las oficinas verifiquen las organizaciones de la sociedad civil que se asocian con el UNICEF, según lo establecido en el protocolo de las Naciones Unidas. Todos los asociados de la sociedad civil del UNICEF deben someterse a una evaluación de su capacidad para hacer frente a la explotación y los abusos sexuales. Para asociarse con una parte considerada de alto riesgo se requiere una justificación y la aprobación previa del jefe de la oficina y ello dará lugar a actividades de aseguramiento. Además es necesario implementar un plan de acción en un plazo de 12 meses para que la asociación no se suspenda, excepto cuando suspenderla suponga una amenaza de pérdida de vidas. En febrero de 2021, se había evaluado a cerca de la mitad de los 4.000 asociados activos de la sociedad civil de la organización y está previsto evaluar al resto no más tarde de finales del tercer trimestre de 2021.

56. Los riesgos de explotación y abusos sexuales son más graves en los contextos humanitarios. El UNICEF ha revisado recientemente sus Compromisos Básicos para la Infancia en la Acción Humanitaria y ha incorporado normas centradas en los supervivientes. Con el fin de que los Compromisos estén más plenamente operativos, el UNICEF está revisando sus procedimientos de emergencia para garantizar que todas las respuestas de emergencia incluyan la protección del personal, los recursos y los procesos. Además, durante la incorporación y el despliegue en situaciones de emergencia, se proporcionarán sistemáticamente orientaciones a los participantes en el despliegue rápido para recordarles sus obligaciones de protección.

57. Los programas del UNICEF en todos los sectores abordan la mitigación de los riesgos tanto en su elaboración como en su ejecución, lo que es fundamental para la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Por ejemplo, se iniciaron auditorías de seguridad en Bangladesh y Nigeria, así como en Somalia, cuyo número aumentó de 58 ubicaciones en 2019 a 700 en 2020.

58. En 2020, el UNICEF introdujo una nueva política de gestión de los riesgos institucionales y exigió a las oficinas que evaluaran dos riesgos distintos, la explotación y los abusos sexuales, y las infracciones en materia de protección infantil, para obtener una idea general de los riesgos a los que se enfrentaban las oficinas y de aquellos que no se podían afrontar debidamente a nivel local sin asistencia.

## **B. Mecanismos de denuncia seguros y fiables**

59. El UNICEF invirtió en la ampliación de los mecanismos comunitarios de denuncia, prestando atención a los disponibles durante la pandemia. Integrar la prevención de la explotación y los abusos sexuales desde el principio en la respuesta mundial de la organización a la COVID-19 contribuyó a la rápida ampliación de esta labor en 2020. Más de 44 millones de niños, niñas y adultos disponen ahora de medios seguros y accesibles de denuncia de la explotación y los abusos sexuales, lo que supone un aumento del 400 % respecto a 2019.

60. Los mecanismos comunitarios de denuncia de la explotación y los abusos sexuales suelen estar integrados en soluciones más amplias para que los beneficiarios reciban información y proporcionen comentarios sobre los servicios. De este modo, las comunidades pueden acceder a la información, a espacios seguros para la presentación de denuncias y a servicios de forma coordinada. El UNICEF ha apoyado una solución de este tipo en Bangladesh, donde 90 ubicaciones distintas, operadas por una variedad de entidades, coordinan el apoyo a través de un protocolo común. Todas las preocupaciones se registran y localizan rápidamente en un tablero de información del UNICEF en tiempo real, y se puede remitir adecuadamente a los miembros de la comunidad por cuestiones relacionadas con la violencia de género, el acoso sexual, la protección contra la explotación y los abusos sexuales, y los servicios de salud sexual y reproductiva.

61. Los esfuerzos por ampliar el alcance de los mecanismos comunitarios de denuncia han adoptado diferentes formas en otros países, y ha habido algunas innovaciones a causa de la COVID-19. En la actualidad, diez oficinas en los países utilizan plataformas digitales para informar a la comunidad sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales. En Sudán del Sur, se emitieron sintonías publicitarias radiofónicas en todo el país. En otros países, el UNICEF apoyó el acceso a los mecanismos de denuncia a través de teléfonos de asistencia que ya existían (Mozambique, Myanmar, Namibia y Zambia), paquetes de información (Nigeria y Somalia) o consultas comunitarias específicas (el Sudán). En total 16 oficinas en los países de la región de África Occidental y Central han establecido canales comunitarios de denuncia de explotación y abusos sexuales. Un nuevo manual y un

conjunto de herramientas sobre la rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas ayudarán a que las comunidades participen en la creación de ese tipo de canales. Las oficinas regionales para Oriente Medio y Norte de África y para África Oriental y Meridional también están apoyando el desarrollo de conjuntos de herramientas para reforzar la participación de la comunidad en los mecanismos de recopilación de quejas y sugerencias en sus regiones.

62. Las denuncias de acoso sexual han disminuido desde 2019, mientras que las de explotación y abusos sexuales se han mantenido al mismo nivel. Pese a que las tendencias y una encuesta de percepción interna parecen reflejar un aumento de la confianza en la presentación de denuncias, la pandemia de COVID-19 ha añadido un obstáculo a la denuncia de los casos. Según el UNICEF sigue habiendo un gran número de casos sin denunciar.

63. En 2020, la OAI recibió y registró 308 nuevos casos, de los cuales 144 se referían a presuntas faltas de conducta de miembros del personal del UNICEF. Además, 211 casos de 2019 siguieron estando abiertos en 2020, incluidos 128 casos relacionados con conducta indebida de miembros del personal del UNICEF. De los 308 nuevos casos, el mayor número de denuncias correspondió a la categoría de explotación y abusos sexuales<sup>1</sup> (19 %), seguida de la categoría de conducta indebida del personal, incluido el incumplimiento de las leyes locales y el incumplimiento de las normas de conducta de la administración pública internacional. En 2020, los casos de acoso sexual representaron el 5 % del total de los casos examinados por la OAI, o 15 de un total de 308 casos, frente a un 10 % del total de los casos examinados por la OAI, o 36 de 364 casos, en 2019.

64. El UNICEF informa públicamente, casi en tiempo real, de las denuncias de explotación y abusos sexuales en las que están implicados su personal y los asociados en la ejecución de sus programas. En 2020, no recibió ninguna denuncia que implicara a su personal, y recibió 40 denuncias en las que estaban implicadas 51 víctimas y 42 perpetradores, que eran personal de los asociados en la ejecución. Las cifras totales fueron bastante similares a las de 2019 (10 denuncias que implicaban al personal y 40 que implicaban a personal de los asociados en la ejecución), y muy superiores a las de 2017 y 2018. En el sitio web de la Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales se puede encontrar información adicional sobre las denuncias relacionadas con el UNICEF comunicadas desde 2017.

### C. Investigaciones y sanciones exhaustivas y creíbles

65. La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones ha aumentado su capacidad de investigación, entre otras cosas creando un equipo especializado para ampliar el enfoque de aceptación y evaluación de nuevas cuestiones. Asimismo, ha elaborado una guía de fácil lectura sobre el proceso de investigación para el personal del UNICEF con el objetivo de fomentar la confianza en él y hacerlo más accesible. Se están revisando la carta y el manual de investigación de la OAI, y se están efectuando cambios para aclarar su papel en las investigaciones relativas a los asociados y las normas que aplicará para velar por que las investigaciones estén centradas en la infancia y las víctimas.

<sup>1</sup> Algunos casos que la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones clasificó como relacionados con la explotación y los abusos sexuales no se registraron en la herramienta de seguimiento de todo el sistema de las Naciones Unidas si se remitieron a otra entidad de la Organización, quedaron fuera de la jurisdicción del UNICEF o se determinó que no cumplían los criterios para la presentación de informes públicos.

66. El UNICEF apoya a los asociados en la ejecución de la sociedad civil, que son los principales responsables de investigar los casos en los que está implicado su personal, en la mejora de su capacidad de investigación. Por ejemplo, en Myanmar, el UNICEF encargó la formación de 16 investigadores de reserva. La Oficina Regional para Oriente Medio y Norte de África y la Oficina de Jordania dirigieron la formación en materia de investigación básica para los asociados de siete países. En la República Democrática del Congo, el UNICEF y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas formaron a un grupo de personas para prestar apoyo a los niños y las niñas durante los procesos de investigación. La mejora de la capacidad de investigación de los asociados en la ejecución es una necesidad reconocida a nivel mundial y seguirá siendo una prioridad en las actividades del UNICEF en 2021.

67. De las 40 denuncias de explotación y abusos sexuales en las que estaba implicado el personal de los asociados en la ejecución comunicadas en 2020, 20 estaban cerradas a 12 de febrero de 2021. El UNICEF cerró 10 casos tras la comprobación de que los presuntos autores habían cometido explotación y abusos sexuales y su despido de la entidad contratante; en 7 casos se consideró que las alegaciones no estaban fundamentadas o se cerró el caso tras la evaluación inicial; y en 3 casos, o bien el presunto autor se había separado de la entidad contratante antes de la conclusión de la investigación, o bien se determinó que el caso no implicaba a personal del UNICEF ni de sus asociados en la ejecución.

68. En 2020, la OAI cerró el 89 % de los casos de explotación y abusos sexuales en un plazo de nueve meses.

69. En 2020, la Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión y, antes del 1 de marzo de 2020, la División de Recursos Humanos del UNICEF, recibieron 13 casos de acoso sexual y 2 casos de explotación y abusos sexuales para la posible adopción de medidas disciplinarias.

#### **D. Una respuesta de calidad centrada en los supervivientes**

70. El UNICEF ha promovido la aplicación de normas para que los supervivientes de la explotación y los abusos sexuales tengan acceso a servicios de calidad, oportunos y confidenciales, de acuerdo con sus necesidades y deseos, tal y como se establece en un protocolo de las Naciones Unidas. Desde 2018, un 70 % más de oficinas en los países han informado sobre la aplicación de las normas. La programación del UNICEF sobre la protección infantil y la violencia de género en situaciones de emergencia ofrece servicios conexos. En entornos humanitarios, el 98 % de los llamamientos del UNICEF a la acción humanitaria en beneficio de la infancia incluyen objetivos para 2021 en relación con la violencia de género en situaciones de emergencia, en consonancia con las promesas formuladas por el UNICEF en la Conferencia de Oslo de 2019 sobre la eliminación de la violencia sexual y de género en las crisis humanitarias.

71. La programación del UNICEF sobre la protección infantil y la violencia de género en situaciones de emergencia incluye la mitigación de los riesgos, la prevención y la respuesta. En 2020, este triple enfoque llegó a 17,7 millones de personas en 83 países. Esta cifra contrasta con los más de 3,6 millones de niños, niñas y cuidadores a los que llegaron los servicios de apoyo psicosocial y de salud mental, y los 1,3 millones de niños, niñas y mujeres a los que llegaron los servicios de prevención y respuesta a la violencia de género en 2018. El importante aumento se atribuye en parte al incremento de la violencia de género provocado por la pandemia de COVID-19 y las medidas de contención conexas. En los países con medidas de confinamiento y las consiguientes limitaciones de los servicios presenciales y los



espacios seguros, el UNICEF y sus asociados pasaron a prestar sus servicios de presentación de denuncias y coordinación asistencial a través de plataformas en línea o teléfonos inteligentes, por ejemplo, en el Iraq, Jordania y el Líbano. Más de 210.000 miembros del personal del UNICEF y de sus asociados en la ejecución recibieron capacitación sobre la mitigación de los riesgos y la tramitación de remisiones seguras para obtener servicios en 83 países con planes de respuesta a la COVID-19.

72. Alrededor de la mitad de las víctimas de los casos denunciados de explotación y abusos sexuales en 2020, recibieron asistencia proporcionada por el UNICEF o un asociado. En el resto de los casos, las víctimas no solicitaron asistencia, o no fue posible encontrarlas o ponerse en contacto con ellas. El UNICEF también facilitó la asistencia a las víctimas en casos en los que participaron otras entidades de las Naciones Unidas o sus asociados. El apoyo prestado con frecuencia incluyó asistencia médica, salud mental y apoyo psicosocial, y apoyo material de otro tipo.

73. Dada la limitada disponibilidad de asistencia letrada, el UNICEF ha colaborado con la Defensoría de los Derechos de las Víctimas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos a fin de mejorar la disponibilidad de este tipo de asistencia para las víctimas. Las oficinas en los países, como la de Myanmar, elaboraron orientaciones para saber desenvolverse en los sistemas jurídicos locales. Como parte de un enfoque interinstitucional y con el fin de prestar un mejor apoyo a las víctimas que presentaban denuncias, el UNICEF preparó información para los coordinadores de la red de prevención de la explotación y los abusos sexuales sobre los derechos de las víctimas en virtud de la legislación local y en el marco de los trámites judiciales. A fin de promover un enfoque centrado en las víctimas, en la República Democrática del Congo el UNICEF ha colaborado estrechamente con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas para elaborar directrices sobre la prestación de apoyo a las víctimas durante las investigaciones, con asociados capacitados para acompañar a las víctimas durante todo el proceso. En Zambia, el UNICEF y sus asociados interinstitucionales crearon un pequeño fondo para que las organizaciones de la sociedad civil pudieran afrontar las deficiencias y ampliar el acceso de las víctimas de la explotación y los abusos sexuales a la asistencia letrada y otros servicios.

74. El personal del UNICEF que ha sido víctima de conducta sexual indebida sigue teniendo acceso a apoyo interno psicosocial, médico y de recursos humanos. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Oficina del Ómbudsman ofrecen servicios jurídicos y de solución de controversias.

## **E. Colaboración con los asociados en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual**

75. El UNICEF sigue participando en el sistema de las Naciones Unidas y en los foros del IASC para mejorar la coordinación, hacer frente a los desafíos y compartir las lecciones aprendidas. Junto con el ACNUR, el UNICEF codirige un grupo del IASC centrado en la protección contra la explotación y los abusos sexuales. El UNICEF también ofreció personal para apoyar la creación de un equipo de apoyo sobre el terreno del IASC destinado a prevenir la explotación y los abusos sexuales. Además, el Fondo apoya a distancia a más de 50 coordinadores interinstitucionales de la prevención de la explotación y los abusos sexuales. Asimismo, ha prestado apoyo al IASC en la elaboración de una nota técnica y una lista de verificación mundiales sobre la integración de la protección contra la explotación y los abusos sexuales desde el inicio de la respuesta a la COVID-19, que ha dado lugar a más solicitudes de apoyo por parte de los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países.

76. El UNICEF apoya la dotación de personal u ostenta la presidencia de redes o equipos de tareas de prevención de la explotación y los abusos sexuales para la coordinación entre entidades de las Naciones Unidas y organizaciones de la sociedad civil en varios países, como Etiopía, Filipinas, el Líbano, Libia, la República Árabe Siria, el Sudán, Uganda, Yemen, Zambia y el Estado de Palestina.

77. Tras la puesta en marcha del procedimiento del UNICEF para evaluar los riesgos de explotación y abusos sexuales vinculados con las asociaciones de la sociedad civil, el UNICEF trabajó con otras entidades de las Naciones Unidas para convertir la evaluación en un conjunto de normas interinstitucionales. En consecuencia, las evaluaciones de organizaciones de la sociedad civil asociadas con múltiples entidades se compartirán entre las entidades pertinentes de las Naciones Unidas.

78. A raíz de su colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas en relación con el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales, el UNICEF está dirigiendo la elaboración de una nota técnica para informar sobre su aplicación.

79. En 2020, el UNICEF colaboró con el IASC en el desarrollo y la puesta en marcha de un nuevo sitio web del Comité acerca de la prevención de la explotación y los abusos sexuales, y en la creación de un panel de información mundial para el seguimiento de los progresos.

80. En colaboración con el Programa Mundial de Alimentos, el UNICEF copreside un subgrupo de trabajo sobre mejora de la presentación de denuncias por acoso sexual, como parte del equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. El grupo se encarga de administrar un cuestionario para todo el sistema sobre la denuncia del acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas, y de analizar los datos para fundamentar cambios en el sistema. En 2020, el grupo administró el cuestionario a 28 entidades.

## **V. Próximas medidas**

81. El UNICEF dará prioridad a la aplicación del resto de las recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente, así como las que figuran en el plan de acción preparado por el Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación. Centrará sus esfuerzos en institucionalizar y mantener los cambios y los progresos realizados, a través de mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas más sólidos, como Pulse Check y la herramienta de estudio de comportamientos a lo largo de toda una gama a la que se ha hecho referencia anteriormente. Se seguirá concediendo especial atención a la mejora de la comunicación y la participación del personal, especialmente para alentarlos a plantearse distintas respuestas, como recurrir a la dirección, la mediación, la orientación de la Oficina de Ética y la denuncia a la OAI en los posibles casos de conducta indebida o comportamientos inapropiados. La colaboración y el intercambio de información con la comunidad de las Naciones Unidas y otros asociados siguen siendo prioridades fundamentales.

82. La estrategia de 2019 seguirá estructurando las prioridades de la organización a la hora de afrontar la conducta sexual indebida. A nivel de los países, el UNICEF destinará recursos a reforzar la asistencia a las víctimas y los mecanismos comunitarios de denuncia. Las actividades destinadas a concienciar al personal a todos los niveles y a fijar expectativas claras para el establecimiento de salvaguardias y la gestión de riesgos serán un objetivo mundial en 2021. Se seguirá trabajando, en cooperación con otros organismos, para que todos los asociados en la ejecución, la sociedad civil y los Gobiernos participen en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales.

83. El fortalecimiento de la cultura institucional y las salvaguardias son objetivos fundamentales a largo plazo para el UNICEF. El mantenimiento y la institucionalización de los avances en ambas esferas son esenciales y se refuerzan mutuamente. En la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo se exhorta a las entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo como el UNICEF a que continúen sus esfuerzos y se centren en afrontar la conducta sexual indebida. El UNICEF propondrá la cultura institucional y la protección como “catalizadores” en el Plan Estratégico 2022-2025; ambas esferas de trabajo ofrecen oportunidades de mantener el impulso logrado.

---