



Consejo Económico y Social

Distr. general
9 de diciembre de 2021
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Primer período ordinario de sesiones de 2022

8 a 11 de febrero de 2022

Tema 9 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

Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2020/21 de la Junta Ejecutiva, en la que la Junta “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 “[t]oma 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”.

* E/ICEF/2022/1.



En el informe se ofrece información actualizada sobre los progresos realizados por el UNICEF para mejorar su cultura institucional, incluidas sus iniciativas contra el racismo y la discriminación, 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.

En la sección VI se incluyen los elementos de un proyecto de decisión para que los examine la Junta Ejecutiva.

I. Sinopsis

1. El UNICEF sigue avanzando 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. Esta información actualizada abarca el período de marzo a octubre de 2021.

2. La estrategia general del UNICEF en relación con estas cuestiones se basa en los valores básicos de la organización: atención, respeto, integridad, confianza y rendición de cuentas. Existe una tolerancia cero hacia cualquier forma de explotación y abusos sexuales, acoso sexual, discriminación, racismo u otras formas de conducta indebida. El UNICEF está trabajando para reforzar los sistemas de seguimiento y presentación de denuncias, así como la confianza de los empleados en estos sistemas; crear capacidades para gestionar a las personas de forma más eficaz y respetuosa; y garantizar que se tomen las medidas adecuadas y oportunas para resolver los problemas en el lugar de trabajo.

3. El UNICEF ha realizado progresos continuos en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual desde su último informe presentado a la Junta Ejecutiva en el período de sesiones anual de 2021. Se han puesto a disposición del personal recursos para la formación adicionales. Ya se ha evaluado la capacidad de casi todos los asociados de la sociedad civil del UNICEF para proteger a las poblaciones atendidas contra la explotación sexual, y el UNICEF está dispuesto a compartir estas evaluaciones con otras entidades de las Naciones Unidas. Un mayor número de oficinas en los países han colaborado con las comunidades, a menudo de forma novedosa, en la protección contra la explotación y los abusos sexuales y su denuncia. Se ofreció y se prestó asistencia de forma amplia a las víctimas en la mayoría de los casos en los que estaba implicado el UNICEF y en los casos relacionados con otras entidades. Las orientaciones sobre la asistencia a las víctimas, cuyo trabajo ha sido dirigido por el UNICEF, también se han comunicado ampliamente entre las entidades de las Naciones Unidas. El UNICEF colabora activamente con otros organismos de las Naciones Unidas en cuestiones de conducta sexual indebida, a nivel principal y técnico.

4. 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. Algunas de estas dificultades son acusadas en las alianzas con la sociedad civil: solo una cuarta parte de las organizaciones no gubernamentales nacionales tienen la capacidad adecuada para investigar y responder a los incidentes. Dentro del UNICEF, 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 son esenciales. 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. Las dificultades son considerables y requieren un compromiso a largo plazo por parte del UNICEF y sus asociados.

5. Desde la última información actualizada presentada a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2021, el trabajo en materia de cultura institucional ha

crecido en dos esferas principales. En primer lugar, ahora hace mucho más hincapié en la lucha contra el racismo y la discriminación. Desde que concluyó la labor del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación en mayo de 2021, el UNICEF ha estado trabajando en la aplicación de sus recomendaciones. Tras examinar de forma meticulosa todas sus recomendaciones, ha aceptado total o parcialmente la aplicación de todas las recomendaciones, excepto 4, de las más de 100.

6. En segundo lugar, se está prestando mayor atención a la institucionalización del trabajo en materia de cultura institucional mediante el seguimiento y la presentación de informes, con la introducción de Pulse Check sobre la cultura del lugar de trabajo en junio de 2021. Se pidió a todos los empleados que respondieran a nueve preguntas y que dieran su opinión sobre distintos aspectos de la cultura del lugar de trabajo en sus oficinas. Se utilizaron diversas herramientas, productos y canales de comunicación para promocionar Pulse Check. La tasa de respuesta final fue del 70 % a nivel mundial y más de 12.500 empleados respondieron a la encuesta. Alrededor del 90 % de las oficinas/componentes institucionales alcanzaron la tasa mínima de respuesta del 60 %. Las medidas de seguimiento y el apoyo a las oficinas están en curso. Pulse Check se administrará con carácter bianual, y el próximo está previsto para diciembre de 2021.

7. La pandemia de enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19) sigue afectando a la cultura institucional del UNICEF. Muchas oficinas han adoptado modalidades de trabajo híbridas para que los empleados tengan máxima flexibilidad de gestión dentro de las restricciones relacionadas con la COVID, sin dejar de obtener resultados para los niños. Basándose en las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19, así como en los enfoques de modernización de los recursos humanos, el UNICEF está elaborando orientaciones sobre nuevas modalidades de trabajo, incluidas opciones como arreglos de teletrabajo.

8. Entre las prioridades futuras con respecto a la mejora de la cultura institucional están una mayor institucionalización de Pulse Check y su seguimiento; la aplicación de las recomendaciones del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación; y una mayor mejora de las comunicaciones y la implicación del personal en todos los aspectos de la cultura institucional. Se espera que a principios de 2022 se ultime una nueva herramienta interactiva (Spectrum of Behaviours Tool) para ayudar a los empleados a conocer mejor la serie de comportamientos y respuestas de las que disponen, por ejemplo, el recurso a la División de Recursos Humanos, los voluntarios de apoyo mutuo y la dirección; la mediación; la orientación de la Oficina de Ética; y, cuando se trate de una posible conducta indebida o comportamiento inapropiado, la denuncia a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones.

9. 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 está aplicando su estrategia de 2019 para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta. 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 que puedan llegar a poblaciones más grandes. 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 otras entidades de las Naciones Unidas para tratar estas cuestiones, en particular mejorando la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para investigar las denuncias y prestar apoyo de calidad a las víctimas.

II. Introducción

10. En su decisión 2020/21, la Junta Ejecutiva solicitó al UNICEF que le siga proporcionando 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. El UNICEF también informa sobre su trabajo en materia de cultura institucional (en respuesta al informe de 2019 del Grupo de Tareas Independiente) en el marco de este tema del programa, incluidas sus iniciativas contra el racismo y la discriminación, desde el período de sesiones anual de 2020.

11. Este documento se presenta a la Junta Ejecutiva en cumplimiento de ambas solicitudes. En él figura información actualizada sobre los progresos realizados desde el período de sesiones anual de 2021 en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y en la mejora de la cultura institucional.

12. 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, cuyos vínculos se destacan a lo largo del documento.

13. 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, 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. 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

14. La estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta estructura el trabajo de la organización relacionado con la conducta sexual indebida. En los seis meses transcurridos desde el último informe presentado a la Junta Ejecutiva, se han realizado progresos continuos en este sentido.

15. El 92 % de las recomendaciones del examen del grupo de expertos independiente sobre las iniciativas del UNICEF en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales se han completado o se han integrado en el trabajo en curso; el resto sufre retraso. Pueden consultarse los resultados preliminares de la evaluación del UNICEF realizada por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales, que, por primera vez, trataba la cuestión de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. La evaluación indicó que existen buenos sistemas en los que basarse.

16. Los planes anuales para mejorar los sistemas de protección contra la explotación y los abusos sexuales se establecen utilizando plantillas de todo el sistema de las Naciones Unidas. Los planes de acción para cada entidad y país se elaboran y comparten, respectivamente, con el Secretario General o entre los equipos de las Naciones Unidas en los países. 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. Al final del año, el UNICEF cotejará los datos de las oficinas en los países sobre los avances en la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Un total de 91 oficinas informaron de avances en 2020.

17. Uno de los resultados del trabajo de la organización en materia de prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales se refleja en las percepciones del personal al respecto. Las encuestas anuales, confidenciales y multiinstitucionales sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales miden el grado de conocimiento de las obligaciones; el grado de conocimiento de los procesos para hacer frente a la conducta sexual indebida; y el grado de satisfacción con la gestión por parte del UNICEF de la conducta sexual indebida. En 2021, el alcance de la encuesta se duplicó, con la participación de más de 4.000 miembros del personal y 116 oficinas en los países.

18. Como se ha señalado en anteriores informes presentados a la Junta Ejecutiva, la conducta sexual indebida es un problema inextricable, con factores individuales, institucionales y externos. El UNICEF se ha comprometido a tomar medidas a largo plazo para hacer frente al problema. Para ello, por primera vez figuran en el Plan Estratégico para 2022-2025 la protección contra la explotación y los abusos sexuales y la cultura institucional, así como indicadores asociados.

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

19. La tolerancia cero en el UNICEF implica que no se ignora ninguna denuncia. Todas las denuncias justifican un examen y una evaluación meticolosos 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 futura empleabilidad del autor. 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.

20. La estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta reconoce que la desigualdad de género en el lugar de trabajo del UNICEF contribuye al acoso sexual y a otras formas de conducta indebida. Es necesaria una cultura institucional que propicie la corrección de los desequilibrios de poder. Los indicadores del nuevo Plan Estratégico para 2022-2025 medirán los desequilibrios de género en la dotación de personal, la formación de la dirección sobre igualdad de género y las percepciones relativas a las preocupaciones por la presentación de denuncias.

21. El UNICEF sigue trabajando en un marco de rendición de cuentas de salvaguardia. En paralelo, ha revisado su marco de gestión de la actuación profesional del personal. A partir de 2021, se ha explicitado a todo el personal que puede ser evaluado en cuanto al cumplimiento de sus compromisos para reducir los riesgos en el ámbito de la salvaguardia. El personal directivo está sujeto a un criterio de evaluación de la actuación profesional para determinar si ha fomentado un entorno de apertura, transparencia y rendición de cuentas, en el que los problemas de salvaguardia se reconocen, se plantean con confianza y son abordados de forma proactiva y segura por parte del director y el equipo.

22. El personal del UNICEF recibe formación práctica para cumplir estos compromisos: el 96 % del personal ha finalizado la formación obligatoria sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales, y el 95 % ha finalizado la formación obligatoria relativa al acoso sexual y otros abusos en el lugar de trabajo.

La mayor parte del personal (el 97 %) ha comunicado experiencias positivas tras finalizar los cursos. Se ha puesto en marcha una formación complementaria a la obligatoria. En 2021 se adaptó un curso facilitado por el Comité Permanente entre Organismos y la Organización Internacional para las Migraciones sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales para formación presencial o a distancia del UNICEF.

23. El UNICEF debe gestionar los riesgos de explotación y abusos sexuales en sus alianzas con organizaciones de la sociedad civil. A principios de 2020, publicó un procedimiento exhaustivo para gestionar esos riesgos que incluye un conjunto de herramientas para ayudar a los asociados a afrontarlos. Desde entonces, el procedimiento se ha adaptado a un enfoque de evaluación de la capacidad de los asociados armonizado en todo el sistema de las Naciones Unidas. El 25 de octubre de 2021 se había evaluado a un total de 3.830 asociados del UNICEF (el 98 % del total de asociados de la sociedad civil), la mayoría de los cuales fueron evaluados como asociados de riesgo moderado (49 %) o riesgo alto (14 %) y necesitaban un apoyo considerable para aumentar su capacidad. El análisis de las evaluaciones revela una constante falta de capacidad institucional para responder a posibles incidentes, incluidas lagunas en los sistemas de denuncia, la asistencia a las víctimas y su remisión, así como las investigaciones. A continuación se exponen las iniciativas para subsanar esas lagunas.

24. En 2021, el UNICEF comenzó a examinar la forma de reforzar sus procesos de suministro para proteger mejor contra la explotación y los abusos sexuales, distinguiendo los servicios de alto riesgo y haciendo de la capacidad de los proveedores para mitigar esos riesgos un criterio de selección o evaluación.

25. El marco de gestión de los riesgos institucionales del UNICEF recoge ahora los riesgos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales como categorías de riesgo diferenciadas. La detección y la gestión eficaz de los riesgos de salvaguardia se incluye como indicador en el Plan Estratégico para 2022-2025.

B. Mecanismos de denuncia seguros y fiables

26. El acceso comunitario a unos mecanismos de denuncia seguros es esencial. El UNICEF sigue explorando nuevos enfoques para consultar eficazmente a las comunidades sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Diez oficinas en los países han incluido plataformas digitales en sus iniciativas. Por ejemplo, las oficinas en el Afganistán, Malawi, Nigeria y Filipinas utilizaron U-Report para enviar encuestas de opinión con el fin de evaluar los conocimientos y sensibilizar sobre la explotación y los abusos sexuales y los canales de denuncia disponibles. Los datos de las encuestas se utilizaron para adaptar la gestión de riesgos y la programación. Durante 2021, la República Bolivariana de Venezuela puso en marcha un mecanismo del UNICEF y otro interinstitucional de transmisión de comentarios y opiniones, ambos accesibles a través de múltiples canales con operadores capacitados, protección de datos y remisiones seguras y eficientes. En el Yemen se creó un nuevo mecanismo de reparación de agravios, con opciones para llamar o registrar las quejas en persona, y la gestión confidencial de las quejas por parte de personal capacitado. El UNICEF ha recogido las mejores prácticas en un paquete de innovaciones digitales para fundamentar la colaboración digital segura en la programación para la protección contra la explotación y los abusos sexuales.

27. A finales de 2021, el UNICEF cotejará datos de las oficinas en los países sobre el número estimado de niños y adultos que tienen acceso a canales seguros para denunciar la explotación y los abusos sexuales. En 2020, 44 millones de niños y adultos tenían acceso.

28. A medida que ha aumentado el alcance de los mecanismos de denuncia del UNICEF, las denuncias de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales se han mantenido prácticamente estables entre 2020 y los tres primeros trimestres de 2021.

29. Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones recibió y registró 249 nuevos casos, incluidos 110 casos relacionados con presuntas faltas de conducta de funcionarios del UNICEF. Además, 266 casos de 2020 siguieron estando abiertos en 2021, incluidos 140 casos relacionados con conducta indebida de funcionarios del UNICEF. De los 249 nuevos casos, la categoría más numerosa fue la de explotación y abusos sexuales (18 %). La segunda mayor categoría fue el fraude relacionado con el uso indebido de fondos de los programas por parte de terceros. Durante el mismo período, los casos de acoso sexual representaron el 4 % de los nuevos casos, es decir, 10 de un total de 249 casos, similar al registro de acoso sexual en 2020 (15 de 308 casos).

30. 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. Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021 informó de 39 denuncias de explotación y abusos sexuales en las que estaban implicadas 54 víctimas y 45 autores, incluidos 4 funcionarios del UNICEF y 41 miembros del personal de asociados en la ejecución de sus programas. Las cifras totales fueron prácticamente comparables a las de 2020 (0 denuncias relacionadas con funcionarios del UNICEF y 42 relacionadas con miembros del personal de asociados en la ejecución de sus programas) y 2019 (10 denuncias que afectaban a funcionarios del UNICEF y 40 que afectaban a miembros del personal de asociados en la ejecución de sus programas), y supusieron un aumento considerable con respecto a 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 2017¹.

C. Una respuesta de calidad centrada en los supervivientes

31. 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 enfoque de tres vertientes llegó a 17,7 millones de personas en 83 países, y más de 210.000 miembros del personal del UNICEF y de sus asociados recibieron formación sobre mitigación de riesgos y derivación segura a servicios. (Los datos de 2021 no estaban disponibles en el momento de la redacción del presente informe.)

32. Dos tercios de las víctimas de los casos de explotación y abusos sexuales denunciados en los tres primeros trimestres de 2021 recibieron asistencia (33 de 50). En el resto de los casos, la persona afectada declinó o no solicitó asistencia, estaba ilocalizable o se estaba confirmando el estado de la asistencia.

33. El UNICEF sigue promoviendo la aplicación de normas para los supervivientes de explotación y abusos sexuales. Dirigió la elaboración de la nota técnica relativa a la aplicación del Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales, que se está difundiendo ampliamente dentro de la organización y en todos los organismos de las Naciones Unidas. En contextos humanitarios, prácticamente todos los llamamientos del UNICEF a la acción humanitaria en beneficio de la infancia incluyen objetivos en relación con la violencia de género en situaciones de emergencia.

¹ www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/data-allegations-un-system-wide.

34. 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. Se creó un marco para elaborar una lista de abogados u organizaciones de asistencia jurídica dispuestos a ofrecer asistencia jurídica a título gratuito a las víctimas de explotación y abusos sexuales cometidos por personal de las Naciones Unidas y personal asociado. La asistencia abarcará procedimientos penales o civiles, entre otros en relación con demandas de paternidad y pensión por alimentos, según lo permita la legislación nacional aplicable. El marco se pondrá a prueba en determinados países en el cuarto trimestre de 2021.

35. El personal del UNICEF que ha sido víctima de conducta sexual indebida sigue teniendo acceso a apoyo interno psicosocial, médico y de recursos humanos.

D. Investigaciones y sanciones exhaustivas y creíbles

36. La Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones investiga las denuncias de conducta sexual indebida por parte del personal del UNICEF. Los contratistas institucionales, los asociados en la ejecución y otros terceros son los principales responsables de investigar las faltas cometidas por su propio personal.

37. La capacidad de estas partes para investigar adecuadamente las denuncias de conducta sexual indebida varía. Para ayudar a aumentar su capacidad, en 2021, los investigadores de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones colaboraron con la CHS Alliance para elaborar un programa de formación sobre investigación, que se espera que esté a disposición de los asociados en el cuarto trimestre de 2021. En algunas situaciones, podría ser necesario que el UNICEF, o entidades de investigación externas cualificadas, lleven a cabo investigaciones. La Carta de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, que se revisó en 2021, reconoce su autoridad para investigar las faltas cometidas por contratistas institucionales, asociados en la ejecución y otros terceros, o para remitir dichos asuntos a las funciones de investigación de terceros, según proceda.

38. A 8 de octubre de 2021, de las cuatro denuncias de explotación y abusos sexuales relacionadas con funcionarios del UNICEF que se hicieron públicas en 2021, la investigación de un caso había concluido. De las 35 denuncias relacionadas con miembros del personal de asociados en la ejecución notificadas en 2021, 9 se cerraron. Cinco casos se cerraron tras comprobarse que los presuntos infractores habían cometido explotación y abusos sexuales y habían sido despedidos de la entidad contratante; cuatro casos se cerraron porque se consideró que las alegaciones no estaban fundamentadas.

39. En 2021, según los datos disponibles hasta el 30 de septiembre, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones cerró el 96 % de los casos de explotación y abusos sexuales en un plazo de nueve meses.

40. A 30 de septiembre de 2021, el UNICEF había resuelto 28 casos que habían sido remitidos para posibles medidas disciplinarias: 23 casos recibidos en 2021 y 5 casos que se arrastraban desde 2020. En 18 casos relacionados con personal en activo se determinó la existencia de conducta indebida y se impusieron medidas disciplinarias. En siete casos relacionados con personal en activo se constató que no se había cometido ninguna falta de conducta. Sin embargo, en seis de estos casos se impusieron medidas administrativas o de gestión para subsanar las faltas de conducta. En relación con un exfuncionario, se añadió una nota en su expediente oficial en la que se señalaba que había un asunto pendiente en el momento de la separación. En relación con dos exfuncionarios, se añadió una nota en sus expedientes oficiales en la

que se indicaba que se iniciaría un proceso disciplinario si regresaban al UNICEF. En el momento de redactar el presente informe, seguían examinándose cinco casos, incluidos los dos casos de presunta conducta sexual indebida recibidos en 2021.

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

41. El UNICEF dirige conjuntamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados los grupos del Comité Permanente entre Organismos que se centran en la protección contra la explotación y los abusos sexuales y en la rendición de cuentas e inclusión. También ofreció personal para que pudiera crearse un equipo de apoyo sobre el terreno del Comité Permanente entre Organismos destinado a prevenir la explotación y los abusos sexuales. Además, presta apoyo a más de 50 coordinadores interinstitucionales de la prevención de la explotación y los abusos sexuales. En 2021, lideró la creación de un portal de rendición de cuentas e inclusión que ofrece recursos relativos a los mecanismos de denuncia comunitarios y otros recursos.

42. El UNICEF participa periódicamente, a nivel principal y técnico, en el trabajo coordinado por la Oficina de la Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales y la Defensoría de los Derechos de las Víctimas.

43. En 2021, el UNICEF colaboró con la Oficina de Coordinación del Desarrollo de las Naciones Unidas en las revisiones del marco de gestión y rendición de cuentas del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, a fin de fomentar una mejor coordinación de los equipos en los países en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

44. El UNICEF está trabajando con otras entidades de las Naciones Unidas para armonizar los planes de lucha contra la conducta sexual indebida tras la aprobación de la revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo de 2020.

45. En el marco del equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el UNICEF y el Programa Mundial de Alimentos siguen copresidiendo el subgrupo de trabajo dedicado a la mejora de la denuncia del acoso sexual. En 2021, el subgrupo de trabajo administró una encuesta anual actualizada a las 27 entidades de las Naciones Unidas participantes sobre la denuncia del acoso sexual. Se está analizando la encuesta. Los resultados permitirán al equipo de tareas determinar: a) los avances en las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas para erradicar el acoso sexual; b) indicadores de riesgo para centrar mejor las iniciativas de prevención; y c) los ámbitos en los que las entidades pueden reforzar su forma de abordar el acoso sexual.

IV. Cultura institucional

46. Se sigue avanzando en la plena aplicación de las recomendaciones aceptadas del informe del Grupo de Tareas Independiente, con un 50 % de las recomendaciones aplicadas y cerradas y un 36 % bien encaminadas o en proceso de aplicación (se trata de recomendaciones que están en curso y no tienen límite de tiempo o punto final). El 9 % de las medidas están retrasadas pero en curso, mientras que el 5 % no fueron aceptadas por el UNICEF para su aplicación, a noviembre de 2021.

47. El UNICEF llevó a cabo su primer Pulse Check sobre la cultura del lugar de trabajo en junio de 2021. Se pidió a todos los empleados que respondieran a nueve preguntas y que dieran su opinión sobre distintos aspectos de la cultura del lugar de trabajo. Se utilizaron diversas herramientas, productos y canales de comunicación para promocionar e informar sobre Pulse Check. La tasa de respuesta final fue del 70 % a nivel mundial y respondieron más de 12.500 empleados. Alrededor del 90 % de las oficinas/componentes institucionales alcanzaron la tasa mínima de respuesta del 60 %.

48. Pulse Check se ha concebido para complementar a la Encuesta Mundial del Personal, que se realiza cada dos años y es más exhaustiva. En cambio, Pulse Check es intencionadamente breve. El análisis de los datos recopilados se puso a disposición de todo el UNICEF apenas dos días después de que se cerrara la encuesta. Pulse Check se distribuirá entre todo el personal cada seis meses, y los datos tienen por objeto fundamentar las actividades en curso y nuevas para mejorar la cultura del lugar de trabajo en todas las oficinas.

49. Los datos de Pulse Check están a disposición de todos los empleados del UNICEF e incluyen datos desglosados por género. Los resultados pueden compararse entre oficinas y a lo largo del tiempo, lo que permite distinguir y compartir buenas prácticas y crear una competencia positiva entre oficinas. Los datos también están disponibles en el marco de los Sistemas de Puntuación del Desempeño de las Oficinas en los Países, junto con otros indicadores clave del desempeño relacionados con la creación de alianzas y las asociaciones, la gestión de personal, la ejecución de los programas, la gestión financiera y el aseguramiento de la calidad. Las oficinas en los países realizan un seguimiento periódico de los Sistemas de Puntuación del Desempeño de las Oficinas en los Países, en el marco de las reuniones de los equipos de gestión en los países, y las oficinas regionales también hacen un seguimiento de ellos en el marco de su función de supervisión.

50. Para ayudar a las oficinas a tomar medidas en respuesta a los datos de Pulse Check, se ha elaborado una guía detallada. También se produjeron varios videos cortos para ayudar a las oficinas a acceder a sus datos y comprenderlos. Se han elaborado y distribuido nueve hojas de consejos para ayudar a las oficinas a entender cómo pueden tomar medidas de seguimiento de los resultados de su Pulse Check. Estos materiales de Pulse Check están disponibles en cuatro idiomas oficiales de las Naciones Unidas: árabe, inglés, francés y español.

51. El UNICEF es el primer organismo de las Naciones Unidas que ha desarrollado y puesto en práctica un Pulse Check sobre la cultura del lugar de trabajo que se integra en sus sistemas rutinarios de seguimiento y rendición de cuentas. Ya se han recibido solicitudes de otras entidades de las Naciones Unidas, como la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente y el Programa Mundial de Alimentos, para saber más sobre la encuesta y para que el UNICEF comparta sus experiencias.

52. La respuesta a Pulse Check ha sido muy positiva. Pocos días después de que los datos de la primera encuesta se compartieran con todos los empleados (el 1 de julio de 2021), muchas oficinas organizaron reuniones con todo el personal para debatir los resultados. Los debates se centraron en los datos en sí mismos, en las comparaciones con los datos de la Encuesta Mundial del Personal de 2020 y en la forma de hacer un seguimiento de las constataciones. Un ejemplo innovador es el de la oficina de Côte d'Ivoire, que utilizó los principales fallos extraídos de los datos de su Pulse Check como base para una serie de representaciones escritas e interpretadas por sus empleados durante un retiro del personal.

53. Las esferas en las que el UNICEF obtuvo la puntuación más alta (más positiva) en Pulse Check fueron: empoderamiento; conciliación de la vida laboral y personal; y comunicación interna.
54. Las esferas en las que el UNICEF obtuvo la puntuación más baja (menos positiva) fueron: seguridad psicológica y confianza; gestión de la actuación profesional; apreciación y reconocimiento; y normas de conducta.
55. Se observaron diferencias importantes en las respuestas a la encuesta por género, puesto que los hombres respondieron generalmente de forma más positiva que las mujeres. Pulse Check se administrará cada seis meses para facilitar el seguimiento de las tendencias a lo largo del tiempo.
56. El programa Humans of UNICEF sigue siendo una de las principales iniciativas de apoyo a una cultura más basada en los valores. Se diseñó para facilitar la apreciación personal y de equipo en todo el UNICEF. Entre su puesta en marcha en febrero de 2020 y finales de septiembre de 2021, un total de 1.350 empleados del UNICEF habían sido nominados por sus compañeros como “Humans of UNICEF” que viven los valores básicos de la organización. Además, el programa ha generado cerca de 5.000 interacciones de los empleados, es decir, comentarios, me gusta y opiniones a través de diferentes canales. Los formularios de nominación están disponibles en inglés, francés y español.
57. En octubre de 2021 se celebró el quinto Mes de la Ética anual, centrado en el valor básico de la “atención”. Los actos del mes pusieron de relieve distintas dimensiones de la atención: la atención que demuestra el UNICEF por sus empleados; la atención que demuestran los empleados por el UNICEF a través de un comportamiento ético; la atención que se demuestran los empleados entre sí; y la atención que demuestran los empleados a los asociados en la ejecución y a los niños a los que sirve la organización. En un seminario web mundial se destacaron los empleados de las oficinas en los países que compartieron historias sinceras y atractivas sobre cómo demuestran personalmente estos distintos aspectos de la atención y cómo se han beneficiado de la atención que les han mostrado otros.
58. El UNICEF continúa con su práctica de programar conversaciones periódicas con el personal directivo superior (representantes y personal a nivel de dirección) sobre el liderazgo durante la pandemia de COVID-19. En septiembre de 2021 se celebró la octava ronda de estas conversaciones, con la participación de unos 120 directivos en tres sesiones. Entre los temas tratados en 2021 hasta la fecha están: la atención a las preocupaciones de los empleados sobre la vacunación contra la COVID-19; el fomento de modalidades de trabajo de vuelta a la oficina cuando sea seguro; el apoyo a la salud mental de los empleados durante los confinamientos/el teletrabajo; y el intercambio de experiencias relacionadas con el uso de los datos de Pulse Check.
59. El UNICEF continuó promoviendo el uso de la mediación y la solución oficiosa como un sistema no intrusivo y relativamente rápido de resolver las controversias en el lugar de trabajo. Tras la adopción por parte de la organización de un compromiso de mediación, la Directora Ejecutiva compartió un mensaje para todo el personal el 2 de agosto de 2021 en el que animaba a todo el personal, incluida la dirección, a cumplir este compromiso y a hacer uso, en los casos apropiados, del Panel Global de Mediación, que cuenta con más de 60 mediadores de guardia de todo el mundo. La Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas ha observado que el personal necesita ese estímulo para buscar apoyo de la mediación y para ayudar a mitigar el miedo a las represalias cuando se busca ese apoyo.
60. La Oficina del Ómbudsman ha puesto en marcha programas para dar a conocer más los servicios de mediación entre el personal, tanto el que es de plantilla como el

que no, incluidos seminarios web a nivel mundial y un programa de capacitación titulado “Una conversación con el mediador”, después del cual se brindó la oportunidad de mantener una conversación confidencial con un mediador, para más de 25 oficinas en los países. Este programa permitió al personal expresar sus preocupaciones y hablar sobre la posibilidad de utilizar la mediación para buscar una solución a sus problemas en el lugar de trabajo. La Oficina del Ómbudsman puso en marcha en 2021 un nuevo programa de aprendizaje electrónico sobre mediación.

61. A octubre de 2021, el número de casos de mediación había superado el de los 12 meses de 2020, y el UNICEF está a la cabeza de los demás fondos y programas de las Naciones Unidas a los que presta servicio la Oficina del Ómbudsman en cuanto al número de funcionarios que siguen solicitando activamente el apoyo de la Unidad de Mediación de la Oficina del Ómbudsman para solucionar sus conflictos en el lugar de trabajo. Los problemas más comunes en el lugar de trabajo que se someten a mediación siguen siendo los conflictos entre supervisores y supervisados.

62. El UNICEF está desarrollando una campaña interna a largo plazo en torno a “vivir nuestros valores”, centrada en la implicación del personal y el cambio de comportamiento, que se pondrá en marcha en el primer trimestre de 2022. En el marco de esta campaña se ha desarrollado una herramienta en línea fácil de utilizar, “Spectrum of Behaviours Tool”. La herramienta se probó en seis oficinas entre agosto y octubre de 2021 mediante una serie de talleres y utilizando un enfoque de ciencia del comportamiento respecto a la implicación del personal.

63. Con respecto a la lucha contra el racismo y la discriminación, el UNICEF ha desarrollado su respuesta a las recomendaciones del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación, presentadas por el Equipo de Trabajo a la Directora Ejecutiva en mayo de 2021. El UNICEF aceptó total o parcialmente todas las recomendaciones, excepto 4, de las más de 100 formuladas por el Equipo de Trabajo. Se están manteniendo conversaciones con distintos responsables institucionales o divisiones de la sede, con la aplicación en curso de varias de las recomendaciones.

64. Una de las recomendaciones está relacionada con la creación de capacidades de los grupos de recursos para empleados, que son grupos impulsados por los empleados en torno a cuestiones específicas que pretenden hacer del UNICEF un lugar de trabajo más inclusivo para todos. Por primera vez, se ha proporcionado financiación a estos grupos para que puedan aumentar su divulgación a los empleados del UNICEF, como los empleados con discapacidad o los empleados de ascendencia africana, y para definir formas de implicar a estos empleados en la diversidad y la inclusión.

65. El equipo de cultura institucional se ampliará para incluir a personal con conocimientos especializados sobre tratamiento de cuestiones de diversidad e inclusión. Este equipo supervisará, realizará un seguimiento e informará sobre todo el trabajo en materia de cultura y diversidad que tiene lugar en toda la organización.

66. En el marco de la aplicación de las recomendaciones del Equipo de Trabajo, las oficinas están entablando conversaciones valientes sobre el racismo y la discriminación. Las oficinas en Bosnia y Herzegovina, Egipto, Malawi, Montenegro y el Estado de Palestina son algunas de las que han iniciado estas conversaciones. Otras partes de la organización, como las oficinas en el Senegal y Zimbabwe y la División de Comunicación y Promoción Mundial, han elaborado planes de acción y están desarrollando su capacidad para abordar cuestiones como los prejuicios inconscientes o las microagresiones y para convertirse en defensores (es decir, personas que hablan o actúan en apoyo de una personas o una causa, en particular los que intervienen en nombre de una persona agredida o acosada).

67. El UNICEF ha iniciado el proceso de recertificación de los Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE), que finalizará en 2022. El plan de

acción EDGE 2020-2021 ha sido decisivo para alcanzar prácticamente la paridad de género en el nivel P5 (dentro del umbral del 47 % al 53 %) por primera vez en la historia, con un 47,2 % de mujeres en el nivel P5 a 30 de septiembre de 2021. Los nuevos análisis de datos sobre separación por género, así como los datos de las entrevistas de fin de servicio, son también productos del último ejercicio de certificación EDGE y son esenciales para fundamentar las decisiones estratégicas sobre las modalidades de trabajo flexible y las iniciativas de eficiencia institucional. El UNICEF espera que el próximo plan de acción EDGE se centre más en las medidas relacionadas con los países y garantice la igualdad de género en los lugares de destino de emergencia y no aptos para familias.

68. El UNICEF está creando cada vez más un espacio en el que los empleados con discapacidad y los empleados que tienen hijos con discapacidad pueden apoyarse mutuamente y sentirse acogidos, mediante la creación y el crecimiento de grupos de recursos para empleados. Estas redes tienen un mandato claro de apoyar la desestigmatización que supone tener discapacidades visibles e invisibles en el UNICEF y crear una cultura más favorable a la discapacidad. El mayor uso de ajustes razonables, en particular durante la contratación, también está teniendo una repercusión positiva en la experiencia de los candidatos con discapacidad. La contratación y la incorporación inclusiva de 12 Voluntarios de las Naciones Unidas con discapacidad en el UNICEF para finales de 2021/principios de 2022 contribuirá a promover esta labor en todas las oficinas en los países. Por último, se está promoviendo la accesibilidad de las oficinas del UNICEF, centrándose en la accesibilidad de las oficinas de zona y en la disponibilidad de vehículos accesibles para las oficinas del UNICEF.

Trabajar con otros organismos de las Naciones Unidas en la cultura institucional

69. El UNICEF codirige la línea de trabajo relativa a nuevas formas de trabajar del Equipo de Tareas sobre el Futuro de la Fuerza de Trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Este equipo de tareas lleva dos años en funcionamiento. En septiembre, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó un nuevo modelo de política de trabajo flexible y un conjunto de compromisos del personal directivo superior.

70. El UNICEF colabora con otras entidades de las Naciones Unidas en iniciativas contra el racismo a través de su trabajo en el Equipo de Tareas, donde uno de los principales entregables para 2022 es un conjunto de buenas prácticas sobre diversidad, equidad e inclusión. Además, sigue colaborando en un grupo interinstitucional oficioso para convocar a colegas de todo el sistema de las Naciones Unidas que trabajan en la lucha contra el racismo y la discriminación, y está dirigiendo conjuntamente con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados la elaboración de un conjunto de herramientas contra el racismo.

71. El UNICEF contribuye activamente al equipo de tareas del Secretario General que trabaja en la elaboración de una estrategia y orientación para combatir la discriminación y la violencia contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, *queer* e intersexuales (LGBTQI+), y a la aplicación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad como miembro de la red de puntos focales de la Estrategia, en la que la organización codirigió en 2021 una serie de seminarios web sobre el empleo de empleados con discapacidad en organizaciones internacionales. Es también un miembro activo de la red de coordinadores de cuestiones de género coordinada por ONU-Mujeres, donde la organización intercambia continuamente mejores prácticas sobre diversidad, equidad e inclusión en sus actividades internas.

V. Próximas medidas

72. La estrategia del UNICEF de 2019 para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y darles respuesta seguirá estructurando las prioridades del UNICEF en la prevención, detección y respuesta a la conducta sexual indebida. En 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 2022 y posteriormente. Se seguirá trabajando, en cooperación con otros organismos de las Naciones Unidas, para implicar a los Gobiernos, los asociados en la ejecución y la sociedad civil en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales.

73. Las prioridades futuras con respecto a la mejora de la cultura institucional incluirán una mayor institucionalización de Pulse Check y su seguimiento para ayudar a las oficinas a seguir definiendo y aplicando medidas relacionadas con el cambio de comportamientos a nivel individual y de equipo. La aplicación de las recomendaciones del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación será una prioridad absoluta en 2022. El refuerzo de la comunicación interna en torno a todos los aspectos de la cultura institucional y la diversidad será esencial para informar e implicar al personal en estos cambios.

74. Puesto que 2022 marca el primer año del nuevo Plan Estratégico para 2022-2025, el UNICEF aprovechará la oportunidad para acelerar aún más las actividades para mejorar la cultura institucional, fomentar la diversidad y la inclusión y garantizar la protección contra la explotación y los abusos sexuales en todo su trabajo. Mantener las actividades e integrarlas en todos los sistemas, procesos y formas de trabajo seguirá siendo una estrategia esencial.

VI. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

1. *Toma nota con aprecio* de la información actualizada proporcionada por el UNICEF 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 (E/ICEF/2022/6) y observa con aprecio el aumento de la cooperación interinstitucional;

2. *Observa* los progresos realizados y la necesidad de seguir esforzándose y centrándose en la prevención y la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, incluso velando por que las políticas y los procedimientos surtan efecto y cuenten con recursos suficientes, y por que las medidas propuestas se apliquen en los planos nacional, regional y mundial;

3. *Observa asimismo* la creación de una Oficina de Salvaguardia específica;

4. *Solicita* al UNICEF que siga adoptando medidas para asegurar un enfoque coherente y centrado en las víctimas en todo el sistema para prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, al tiempo que aprovecha su mandato, y para hacer frente al mayor riesgo de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual durante la respuesta a la enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19) y la recuperación;

5. *Solicita también* al UNICEF que mantenga sus avances en la creación de una cultura institucional más basada en valores y en la ampliación de las iniciativas en pos de la diversidad, la equidad y la inclusión;

6. *Solicita además* al UNICEF que le presente, en el período de sesiones anual de 2023, información actualizada sobre la forma en que la organización previene la explotación y los abusos sexuales y responde a ellos en sus políticas, procedimientos y actividades a todos los niveles;

7. *Solicita* al UNICEF que le presente, en el período de sesiones anual de 2023, información actualizada sobre la forma en que la organización está mejorando la cultura institucional y sobre sus medidas para prevenir y responder a todas las formas de discriminación, con inclusión del racismo y la discriminación racial, y el acoso sexual en sus políticas, procedimientos y programas.
