



**Junta Ejecutiva del Programa
de las Naciones Unidas para el
Desarrollo, del Fondo de Población
de las Naciones Unidas y de la
Oficina de las Naciones Unidas
de Servicios para Proyectos**

Distr. general
10 de abril de 2019
Español
Original: inglés

[Sant]

Período de sesiones anual de 2019

Nueva York, 30 de mayo, 3 y 4 y 6 y 7 de junio de 2019

Tema 12 del programa provisional

**Informes de las Oficinas de Ética del PNUD,
el UNFPA y la UNOPS**

**Respuesta de la administración al examen independiente
de las políticas y los procedimientos del PNUD, el UNFPA
y la UNOPS para combatir la explotación y los abusos
sexuales y el acoso sexual**

Resumen

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) están decididos a acabar con todas las formas de explotación y abusos sexuales y acoso sexual y, para ello, colaboran estrechamente entre sí y con el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto a través de una serie de medidas coordinadas. Ello incluye garantizar que se establezcan las políticas, los procesos y los sistemas más rigurosos para la protección, la acción preventiva y la respuesta eficaz frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

En respuesta a la decisión 2018/14 de la Junta Ejecutiva, adoptada en el período de sesiones anual de 2018, el PNUD, el UNFPA y la UNOPS contrataron a la empresa consultora Deloitte Touche Tohmatsu Limited (Deloitte) para que realizara un examen independiente y centrado en las víctimas sobre sus respectivos procesos y políticas de lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, examinara las prácticas actuales de las tres organizaciones y formulara recomendaciones sobre ambas cuestiones en un informe que presentaría a la Junta en su período de sesiones anual de 2019, junto con una respuesta de la administración. El examen (DP/FPA/OPS/2019/1) se centró en los marcos institucionales vigentes para determinar qué estaba funcionando y formular recomendaciones de mejora. Ese examen forma parte de un proceso continuo de supervisión y análisis de la respuesta de las tres organizaciones al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y proporciona una base de referencia verificada de manera independiente para evaluar la eficacia y los efectos de sus enfoques.



El examen independiente consistió en un estudio preliminar de los documentos existentes del PNUD, el UNFPA y la UNOPS relacionados con la prevención de los casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y la respuesta a ellos. Entre esos documentos figuraban políticas y procedimientos, comunicaciones, actividades de divulgación, materiales de capacitación y planes de acción pertinentes. Además, se entrevistó a 40 interesados clave de todas las organizaciones para evaluar la forma en que se aplicaban las políticas y los procedimientos y examinar los posibles obstáculos que impedían la adopción de una respuesta satisfactoria al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Las respuestas a las entrevistas fueron validadas con los participantes para asegurar que las observaciones y aportaciones se entendieran y presentaran correctamente.

En su examen, Deloitte empleó las normas de las Naciones Unidas para una respuesta eficaz al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, así como la experiencia de su propio sector en ese ámbito. En las observaciones y recomendaciones se abordaron cuatro elementos de la gestión eficaz del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales: la rendición de cuentas y la gobernanza; la prevención; la presentación de denuncias y las investigaciones; y la asistencia.

El PNUD, el UNFPA y la UNOPS toman nota de las principales conclusiones del examen, aceptan las recomendaciones y proponen medidas de respuesta.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota de la respuesta de la administración al examen independiente de las políticas y procedimientos del PNUD, el UNFPA y la UNOPS para combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, que se resume en el documento [DP/FPA/OPS/2019/2](#).

I. Constataciones principales

A. Conclusiones generales sobre las tres organizaciones

1. En el examen se presentaron algunas observaciones generales sobre el PNUD, el UNFPA y la UNOPS, de conformidad con el marco propuesto para la gestión eficaz de la protección frente a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en el lugar de trabajo, que se resumen a continuación.

2. *Rendición de cuentas.* En el examen se observó que existían políticas claras y que las tres organizaciones debían esforzarse especialmente por demostrar su eficacia en la práctica, reforzar la confianza en los sistemas de justicia interna y garantizar la debida rendición de cuentas en lo relativo al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, incluso entre el personal directivo superior. Se subrayó que la introducción del sistema de investigación de antecedentes ClearCheck, destinado a prevenir la contratación de personal con antecedentes de acoso sexual o explotación y abusos sexuales, podía ayudar a fomentar una mayor confianza. Las organizaciones están de acuerdo con esa observación y esperan que las campañas de divulgación y comunicación en curso, incluidos los informes periódicos sobre los casos investigados y las correspondientes sanciones impuestas, contribuyan a aumentar los niveles de confianza. Además, las organizaciones ya están colaborando para volcar información en la base de datos de ClearCheck y examinar los antecedentes de los candidatos.

3. *Capacitación, comunicación y divulgación.* Si bien se reconoció el valor de las múltiples intervenciones de capacitación en materia de acoso sexual y explotación y abusos sexuales en las organizaciones, en el examen se expresó preocupación por el hecho de que algunos cursos eran genéricos y no tenían suficientemente en cuenta los contextos locales. Las organizaciones toman nota de esta observación y señalan que varios organismos ya han creado una gran cantidad de materiales de capacitación adaptados a los contextos locales. Las organizaciones seguirán colaborando a nivel interinstitucional para asegurar que los materiales existentes puedan estar a disposición de las entidades interesadas, concretamente a través de un archivo central. También es importante señalar en este contexto que, si bien se debe tener en cuenta el contexto local y cultural, es indispensable velar por que se apliquen y empleen sistemáticamente los mismos valores y normas en todas las organizaciones de las Naciones Unidas.

4. Además de lo anterior, las organizaciones desean señalar que la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales está elaborando un manual práctico para proporcionar al personal directivo superior una orientación clara y práctica sobre la protección frente a la explotación y los abusos sexuales. Las organizaciones velarán por que los líderes utilicen esta herramienta para que las medidas de respuesta se adapten al contexto local, según corresponda.

5. *Presentación de denuncias.* En el examen se alentó a las organizaciones a que siguieran fortaleciendo sus sistemas de presentación de denuncias, haciendo hincapié en el acceso a los mecanismos de presentación de denuncias y la concienciación al respecto, así como en la eliminación de los obstáculos culturales y de otro tipo que pudieran dificultar la presentación de denuncias por parte de las víctimas y otros denunciantes. Las organizaciones están de acuerdo con esta observación y seguirán esforzándose para simplificar los mecanismos de presentación de denuncias y hacerlos más accesibles, especialmente para los beneficiarios de la asistencia y el personal que trabaja fuera de las capitales y en lugares remotos.

6. *Investigaciones.* En el examen se puso de relieve el riesgo de que los recursos de investigación ya limitados destinados a otros tipos de faltas de conducta se desviarán a los casos de investigaciones de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y actividades conexas, incluidas las múltiples iniciativas interinstitucionales. En 2018, las tres organizaciones aumentaron sus recursos de investigación (más en general o específicamente con respecto al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales) y están estudiando otras medidas para fortalecer la capacidad de investigación, posiblemente mediante la mancomunación de recursos específicos.

7. En otras observaciones se subrayó la necesidad de velar por que los denunciantes recibieran información más periódica sobre la situación de sus casos, así como de facilitar información actualizada al personal directivo superior sobre las investigaciones en las que pudiera estar justificada la aplicación de medidas de prevención o protección. Las organizaciones toman nota de esta observación y están de acuerdo con ella. Además, examinarán las prácticas y los procedimientos vigentes para fortalecer el intercambio de información con los interesados pertinentes a fin de permitir una respuesta oportuna y proactiva de la administración mediante la formulación de políticas y la mitigación de riesgos.

8. *Asistencia.* Con respecto a la asistencia a las víctimas, en el examen se observó que las disposiciones para esa asistencia no eran suficientemente claras. Entre las cuestiones que debían aclararse figuraban la adopción de decisiones, las fuentes de financiación, especialmente para el personal de proyectos, y la coordinación interinstitucional. Las organizaciones están de acuerdo con estas observaciones y señalan que varias iniciativas interinstitucionales, con carácter prioritario, se centran en el fortalecimiento del acceso de las víctimas a los servicios, en particular determinando los mecanismos existentes y subsanando las deficiencias. Con ese fin, las organizaciones están colaborando estrechamente con el Comité Permanente entre Organismos y la oficina de Defensoría de los Derechos de las Víctimas de las Naciones Unidas.

9. *Iniciativas interinstitucionales.* En el examen se reconoció que las iniciativas interinstitucionales eran esenciales para garantizar tanto la armonización en todo el sistema de las Naciones Unidas como la eficacia, aunque podían requerir mucho tiempo y contribuir a aumentar el volumen de trabajo de las distintas organizaciones. Las organizaciones toman nota de esta observación.

10. *Enfoque centrado en las víctimas.* En el examen se reconocieron las medidas en curso de las tres organizaciones para garantizar un enfoque centrado en las víctimas en la respuesta a la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual. Se recomendó adoptar nuevas medidas en diversos ámbitos, por ejemplo: adaptar la capacitación a los contextos locales; tratar a las víctimas como titulares de derechos; ofrecer diferentes vías de resolución; garantizar la capacidad necesaria dentro de los equipos de investigación; garantizar la imparcialidad y el respeto de las garantías procesales en las investigaciones; y proporcionar acceso al apoyo a nivel local. Las organizaciones están de acuerdo con esta observación y velarán por que las actividades pertinentes se incluyan en los futuros planes de acción, incluidos los planes interinstitucionales.

11. *Enfoque y esfuerzo continuos.* En el examen se puso de relieve la necesidad de prestar una atención continua a las cuestiones relacionadas con la respuesta al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en el futuro. Las organizaciones están de acuerdo con esta observación y tomarán las correspondientes medidas.

B. Conclusiones sobre el PNUD

12. En el examen se destacó que el PNUD había establecido un conjunto amplio de políticas, procedimientos y directrices con el fin de proporcionar un marco claro para prevenir y combatir las faltas de conducta, incluidos el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Para que el personal pueda utilizar esos múltiples documentos de manera eficaz, en el examen se señaló la necesidad de una comunicación más específica y una presentación simplificada del contenido clave. El PNUD toma nota de esta observación y desea subrayar que algunas de las iniciativas en curso ya abordan esa necesidad, por ejemplo la guía de recursos “Where to Go When” y una intranet que reúne todas las políticas, los mecanismos y los instrumentos disponibles para el personal y proporciona aclaraciones al respecto.

13. En el examen se reconoció la firme voluntad de los niveles más altos de la organización de destacar el compromiso del PNUD de prevenir y combatir eficazmente el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Hay diversas oficinas (la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina Jurídica, la Oficina de Ética y la Oficina del Ombudsman) que se ocupan, en el marco de sus respectivos mandatos, de la prevención, investigación y tramitación de casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, y además existe un equipo de tareas interno, establecido por el Administrador, que impulsa una respuesta institucional coordinada y fomenta un cambio de cultura necesario.

14. En 2018, el PNUD intensificó sus esfuerzos para concienciar al personal sobre las normas, la prevención y la respuesta en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. En el examen se tomó especial nota de la amplia campaña de divulgación llevada a cabo en 2018, con actividades que abarcaban desde cursos obligatorios en línea hasta mensajes periódicos del personal directivo superior y debates con los directivos y el personal en su conjunto, pasando por vídeos, carteles y tarjetas. Con respecto a la capacitación, en el examen se subrayó que los debates presenciales tenían mayor repercusión y que, por lo tanto, debían celebrarse con mayor frecuencia. El PNUD toma nota de esta observación y organizará sesiones interactivas con especialistas, según proceda.

15. Con el objetivo de lograr una implicación mucho mayor a nivel local en lo relativo a la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, el PNUD puso en marcha una política en virtud de la cual todas sus direcciones y oficinas debían preparar planes de acción concretos para combatir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Si bien en el examen se observó que esos planes de acción eran todavía demasiado recientes para evaluar sus efectos, el hecho de que se elaboraran brindó al personal de toda la organización la oportunidad de participar en debates sobre esos temas delicados y contribuyó al cambio de cultura deseado.

16. En el examen también se señalaron los esfuerzos del PNUD para gestionar más eficazmente los riesgos relacionados con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales por parte de sus asociados en la ejecución y contratistas. Además se pusieron de relieve, entre otros, las modificaciones de la metodología de evaluación de la capacidad de los asociados en la ejecución aplicada por el PNUD y su labor en curso de revisión de los acuerdos de asociación mediante la inclusión de disposiciones específicas sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

17. Con respecto a la presentación de denuncias, en el examen se reconocieron los múltiples canales que el PNUD había establecido para permitir la presentación de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales. También se observaron algunos cambios en las políticas con respecto a la presentación de denuncias, como la no fijación de plazos para denunciar los casos de acoso sexual y la aceptación de denuncias anónimas. En el examen se reconoció que, si bien se ajustaba plenamente al enfoque conexo centrado en las víctimas, la presentación de denuncias anónimas

planteaba problemas para las investigaciones. También se subrayó el importante papel que desempeñaban los supervisores en la presentación de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y se hizo un llamamiento para que se adoptaran medidas destinadas a fortalecer el desarrollo de la capacidad específica de los supervisores. El PNUD toma nota de esta observación y seguirá ampliando las iniciativas ya en curso dirigidas a mejorar la capacidad de los directivos y supervisores para hacer frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

18. En cuanto a las investigaciones, el examen puso de relieve el aumento de la capacidad de la Oficina de Auditoría e Investigaciones para examinar los casos de acoso sexual. Si bien se reconocieron los problemas comunes de esas investigaciones, se tomó nota de los esfuerzos del PNUD por establecer un plazo máximo de seis meses para concluir las investigaciones de los casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, que ahora se consideran explícitamente prioritarios. En el examen se pidió además la capacitación continua de los investigadores y el seguimiento de las necesidades de capacidad. El PNUD está de acuerdo con esta observación.

19. Además de los servicios de la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Recursos Humanos, en el examen se señalaron los servicios de asesoramiento existentes y los creados recientemente para el personal del PNUD, y se destacó que algunos de ellos tal vez podrían estar a disposición de las víctimas de explotación y abusos sexuales. También se pidió una mayor coordinación y complementariedad entre los diversos mecanismos y se propuso que se estudiara la posibilidad de adoptar un enfoque unificado a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas en relación con el apoyo a las víctimas en cada uno de los lugares de destino para aumentar la eficacia. El PNUD toma nota de esta observación y confirma que varios mecanismos interinstitucionales han dado prioridad a una mayor cooperación en lo relativo al apoyo a las víctimas. Por ejemplo, ya se está llevando a cabo un registro de los mecanismos de apoyo disponibles dirigido por el Comité Permanente entre Organismos, un foro interinstitucional de asociados humanitarios de las Naciones Unidas y ajenos a la Organización cuyo objetivo es estrechar la coordinación en materia de asistencia humanitaria.

C. Conclusiones sobre el UNFPA

20. En el examen se describió el marco de políticas existente del UNFPA en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y se reconoció que su política revisada sobre el acoso se ajustaba a la política modelo sobre el acoso sexual y a las iniciativas de reforma a nivel de todo el sistema aprobadas por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE). Los examinadores destacaron que las políticas estaban debidamente respaldadas por material de orientación comprensible para los funcionarios y el personal. El UNFPA toma nota de esta observación y seguirá tratando de proporcionar orientación fácil de usar sobre la aplicación de las políticas.

21. En cuanto a la gobernanza y la rendición de cuentas, en el examen se examinó si las funciones y responsabilidades estaban delimitadas claramente en el UNFPA. En el examen se observó que varias oficinas y entidades se encargaban de diferentes aspectos de la lucha contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y se indicó la necesidad de supervisar la distribución de funciones y la titularidad de los procedimientos para garantizar la rendición de cuentas y evitar la duplicación de esfuerzos. El UNFPA toma nota de esta observación y desea subrayar que su marco de políticas, incluida la política de supervisión, delimita claramente las responsabilidades. No obstante, el UNFPA reconoce el riesgo de que se perciban superposiciones y abordará y determinará claramente las diferencias en su relación continua con el personal, en particular mediante las actividades de comunicación en curso.

22. Los examinadores reconocieron el firme liderazgo del personal directivo superior, que hace especial hincapié en garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. El UNFPA toma nota de esta observación y desea subrayar una vez más que la Directora Ejecutiva y su equipo directivo superior dan fe periódicamente de su compromiso constante de combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual mediante diversas medidas de comunicación y rendición de cuentas. En el examen también se puso de relieve el papel de la red de coordinadores recientemente establecida a la hora de mantener contactos personales sobre el terreno y actuar como primera línea de defensa. El UNFPA seguirá esforzándose por reforzar esas capacidades a nivel nacional.

23. Con respecto a la prevención, en el examen se puso de relieve el aumento de las actividades de divulgación y comunicación del UNFPA y se señaló que, aunque los contenidos se comunicaban en un lenguaje breve y comprensible, seguía habiendo una falta general de comprensión de la terminología relativa a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual. El UNFPA toma nota de esta observación y seguirá tratando de aclarar los conceptos y la terminología en sus comunicaciones.

24. En cuanto a la explotación y los abusos sexuales cometidos por asociados en la ejecución, los examinadores reconocieron que el UNFPA había aplicado un protocolo por el que se reforzaba la prevención y supervisión de los casos de explotación y abusos sexuales cometidos por asociados en la ejecución. Los examinadores reconocieron la dificultad de aplicar el protocolo sin poner en peligro la ejecución de los proyectos. El UNFPA toma nota de esta observación y está de acuerdo con ella. Además, desea subrayar que está colaborando con otras entidades de las Naciones Unidas para encontrar soluciones prácticas, como instrumentos de evaluación y supervisión, que permitan una aplicación interinstitucional eficaz y coherente del protocolo.

25. En el examen se describieron los sistemas del UNFPA para la presentación de denuncias y la investigación de los casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, y se reconoció que podían presentarse denuncias mediante diferentes mecanismos, en varios idiomas y a través de varios puntos de entrada. Los examinadores hicieron hincapié en la necesidad de llegar a los denunciantes, en particular en las zonas remotas y en los idiomas locales. El UNFPA toma nota de esta observación y desea subrayar que en los países existen, o se están desarrollando, numerosos mecanismos de denuncia de base comunitaria. Estos mecanismos son implementados de manera conjunta por la comunidad de asistencia y se adaptan a los emplazamientos concretos. Los coordinadores del UNFPA participan en varias de esas redes o las dirigen.

26. Además, con respecto a la presentación de denuncias, en el examen se observó que se percibía una falta de separación de responsabilidades de quienes se ocupaban de las denuncias de explotación y abusos sexuales y acoso sexual. Se recomendó que se considerara la posibilidad de mejorar la transparencia mediante una mayor comunicación con los participantes en las investigaciones. El UNFPA toma nota de esta observación y, por conducto de su oficina de investigación independiente y en cooperación con otros servicios de investigación, seguirá evaluando y revisando sus procesos de conformidad con las mejores prácticas, según sea necesario y teniendo debidamente en cuenta la confidencialidad y las garantías procesales.

27. En el examen también se determinó la necesidad de que hubiera más opciones correctivas centradas en la prestación de ayuda a las personas afectadas. El UNFPA toma nota de esta observación y la tendrá en cuenta a la hora de fortalecer el apoyo a las víctimas en consonancia con la labor en curso de la Defensoría de los Derechos de las Víctimas.

28. Por último, en el examen se reconocieron las dificultades que las investigaciones sobre la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual planteaban a la función de investigación del UNFPA debido a las exigentes normas probatorias y a la gran cantidad de recursos necesarios para ese tipo de investigaciones. El UNFPA toma nota de esta observación y está de acuerdo con ella. No obstante, la organización seguirá dando prioridad a las investigaciones de las denuncias de explotación y abusos sexuales y acoso sexual.

D. Conclusiones sobre la UNOPS

29. En el examen se describió el marco legislativo establecido por la UNOPS para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, que contenía referencias a los documentos de políticas generales aplicables de las Naciones Unidas. En el examen se subrayó que el número, la extensión y la complejidad de esos documentos de políticas podían dificultar que el personal en general comprendiera cabalmente toda la información pertinente. Por lo tanto, en el informe se pedía la preparación de versiones más breves de los documentos de políticas y procedimientos, acompañadas de gráficos. Sin embargo, en el examen se reconoció que el Sistema de Gestión de los Procesos y la Calidad de la UNOPS, que contenía explicaciones visuales de los procesos acompañadas de un breve texto descriptivo, proporcionaba orientación al personal sobre los complejos documentos de políticas existentes. En el informe se reconoció además que el sistema permitía a la UNOPS reaccionar rápidamente ante la necesidad de cambiar las políticas y los procesos cuando fuera preciso. La UNOPS toma nota de esta observación y desea subrayar que seguirá trabajando para proporcionar mayor claridad al personal mediante el Sistema de Gestión de los Procesos y la Calidad, la intranet (donde se han creado nuevas páginas sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual) y las campañas de comunicación.

30. En el examen también se describieron las funciones y responsabilidades de las diferentes dependencias de la UNOPS en lo relativo a la prevención de los casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, y la respuesta a ellos. Entre esas funciones y responsabilidades, en el examen se reconoció que los esfuerzos estaban consolidados en los niveles superiores, con el firme compromiso de la Directora Ejecutiva, que había exigido a su equipo directivo que asumiera plenamente la responsabilidad individual y la rendición de cuentas por el cumplimiento de las obligaciones de la organización en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales en sus respectivas esferas de autoridad y gestión. Esto se lleva a cabo exigiendo a los miembros del Grupo de Operaciones Institucionales de la UNOPS que firmen cartas de gestión similares a las que la Directora Ejecutiva envía anualmente a la Junta Ejecutiva. Además, en el examen se hizo especial referencia al establecimiento de un grupo de trabajo para la prevención de la explotación y los abusos sexuales, formado por el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina de Ética, el Grupo Jurídico, el Grupo de Personas y Cambio y la Dependencia de Salud, Seguridad y Aspectos Sociales y Ambientales. La UNOPS acoge con beneplácito las observaciones formuladas. Los dirigentes de la organización seguirán participando activamente en la promoción de un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo y velando por que los beneficiarios a los que presta servicios la organización disfruten de las normas de protección más estrictas posibles.

31. En cuanto a la prevención, en el examen se reconoció el valor de la iniciativa de las cartas de gestión de la Directora Ejecutiva (que exige que su equipo directivo certifique que asume plenamente la responsabilidad y la rendición de cuentas individuales) como instrumento de comunicación. El examen incluyó referencias adicionales a otros instrumentos de comunicación utilizados por la UNOPS, como los

correos electrónicos de los directivos superiores. La UNOPS ha adoptado medidas con respecto a la observación incluida en el examen de que en la página de la intranet dedicada a la acción preventiva y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual no hay un enlace ni instrucciones sobre cómo presentar una denuncia. El enlace y la información específica sobre cómo presentar denuncias se incluyen ahora en la página correspondiente de la intranet. En el examen se destacó la importancia de crear y mantener una cultura institucional que permitiera a la organización erradicar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, lo que es especialmente relevante en el caso de las organizaciones internacionales presentes en lugares con contextos locales muy diversos. La UNOPS está de acuerdo con esta observación y participa activamente, a través de su liderazgo y la labor del Grupo de Personas y Cambio, en diferentes iniciativas que permiten a la organización garantizar que sus actividades y operaciones se rijan siempre por los valores y principios comunes que definen la cultura de la organización. Desde la introducción en 2016 del nuevo Marco de Competencias de la UNOPS, pasando por la realización de diferentes cursos de liderazgo con un componente de liderazgo inclusivo, hasta la reciente labor sobre la cultura institucional de la UNOPS, la Oficina se esfuerza por nutrir, desarrollar y ampliar el entorno de apoyo existente en lo que respecta a la prevención de la explotación y los abusos sexuales o el acoso sexual.

32. En lo relativo a la prevención, y en concreto con respecto a los asociados en la ejecución de proyectos de la UNOPS, en el examen se señaló que la UNOPS contaba con un instrumento de selección de asociados en la ejecución para hacer frente a los riesgos de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual a ese nivel. En el examen se sugirió que la selección de los asociados en la ejecución podría no ser suficiente para mitigar los riesgos de explotación y abusos sexuales y se pidió que también se llevara a cabo un proceso de auditoría por parte de terceros. La UNOPS toma nota de esta observación y estudiará la posibilidad de integrar ese elemento adicional.

33. Con respecto a la presentación de denuncias y las investigaciones, en el examen se reconocieron las mejoras logradas por la UNOPS en esas esferas, a saber, la introducción de una nueva línea telefónica independiente de asistencia a cargo de un proveedor de servicios externo que ofrece un enfoque de múltiples vertientes capaz de prestar servicios en los diversos contextos locales en que opera la UNOPS; el establecimiento de la iniciativa Red de Homólogos como instrumento para abordar los casos de acoso sexual y de otro tipo; y la introducción de un nuevo conjunto de procedimientos operativos estándar que orienten la realización de las investigaciones, en los que son obligatorios plazos cortos para la consecución de los hitos fundamentales. En el examen también se señaló que tal vez la organización tuviera que hacer frente a algunos problemas en esta esfera, como el logro del equilibrio adecuado entre la transparencia y la confidencialidad durante la realización de las investigaciones o la garantía de que todos los miembros de la Red de Homólogos desempeñaran adecuadamente sus funciones. La UNOPS toma nota de esas observaciones, que ya han sido señaladas y gestionadas por la organización como parte de la autoevaluación en curso de sus operaciones.

34. En cuanto a la protección de las víctimas, el examen puso de relieve el proceso del Sistema de Gestión de los Procesos y la Calidad establecido por la UNOPS para garantizar que las víctimas de explotación y abusos sexuales o acoso sexual recibieran una protección adecuada. En el examen se reconoció que la UNOPS empleaba un enfoque centrado en las víctimas, y un ejemplo de ello era la participación de la Oficina en el proyecto experimental de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la notificación de incidentes. A ese respecto, pero también como nota general sobre otras observaciones, en el examen se reconoció que la respuesta institucional a la explotación y los abusos sexuales y al acoso sexual requería una cantidad

considerable de trabajo por parte del personal que ya afrontaba un volumen de trabajo sustancial. La UNOPS, sus dirigentes y su personal reconocen la importancia de la labor realizada en esta esfera y reiteran el pleno compromiso de la organización, sus dirigentes y su personal de superar todos los obstáculos y asegurar el pleno cumplimiento de las expectativas que se han depositado en la UNOPS en lo relativo a la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.

II. Recomendaciones y respuesta de la administración

A. Recomendaciones para los tres organismos

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios de las organizaciones</i>
1. Comunicación continua por parte de los directivos superiores	Continuar con un compromiso y un enfoque claros por parte de los altos cargos directivos y hacer hincapié en redistribuir la tarea de comunicación a niveles inferiores de la administración	Las organizaciones aceptan la recomendación	Aplicación continua	Sobre la base de los progresos realizados hasta la fecha, las organizaciones seguirán dando prioridad a la comunicación y difusión periódicas del personal directivo superior y otros directivos. Se publicará la orientación pertinente para los directivos a fin de garantizar la coherencia de los mensajes.
2. Necesidad de políticas y procedimientos claros y accesibles	Reconsiderar, dirigir y simplificar las comunicaciones al público de la organización en general y comprobar si el personal comprende los procedimientos que le son aplicables	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	Las organizaciones examinarán y publicarán, según proceda, más aclaraciones y material de referencia para asegurar que todo el personal comprenda las políticas y los procedimientos conexos. Las organizaciones también incluirán en sus encuestas pertinentes del personal (cuando se lleven a cabo) preguntas que permitan evaluar si el personal comprende las cuestiones relativas al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
3. Seguir mejorando la rendición de cuentas y la transparencia de las medidas adoptadas	Mayor transparencia sobre los casos y los resultados	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	Las organizaciones seguirán informando, en forma anónima, acerca de las investigaciones y las medidas adoptadas en casos de acoso y explotación y abusos sexuales, y otros casos de irregularidades, mediante informes anuales de sus funciones de supervisión y publicaciones periódicas al personal sobre las medidas disciplinarias adoptadas. Las organizaciones también seguirán informando al Secretario General, en tiempo real, de los casos de explotación y abusos

Tema y observación	Medida recomendada	Respuesta de la administración	Fecha prevista de finalización	Comentarios de las organizaciones
4. Mejorar la capacitación	Continuar la capacitación estándar y crear opciones de capacitación adaptadas a las necesidades locales	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>sexuales y de sus resultados, para que se publiquen en forma anónima.</p> <p>Sobre la base de la práctica existente, las organizaciones seguirán colaborando con las oficinas en los países a fin de adaptar los módulos de capacitación estándar para que se tengan debidamente en cuenta las particularidades locales.</p> <p>Entre otras cosas, se alentará a las oficinas locales a que garanticen que los módulos de capacitación se traduzcan a los idiomas locales. Es importante subrayar que, si bien la legislación y las prácticas locales pueden variar de un país a otro, todos los módulos de capacitación y materiales de sensibilización para el personal, los asociados y los beneficiarios deben seguir el enfoque y las normas comunes convenidos de las Naciones Unidas.</p>
5. Promover la rendición de cuentas de los asociados en la ejecución	Compartir información sobre las prácticas para garantizar la rendición de cuentas de los asociados en la ejecución y otros asociados y estudiar la manera de aprovechar más eficazmente a los asociados en la ejecución para prevenir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales	Las organizaciones aceptan la recomendación	Julio de 2019	<p>Las organizaciones colaborarán estrechamente para establecer instrumentos y mejores prácticas destinados a evaluar, vigilar y mitigar los riesgos de explotación y abusos sexuales relacionados con los asociados en la ejecución.</p> <p>Las organizaciones seguirán manteniendo contactos con los asociados en la ejecución para asegurar que conozcan las normas y expectativas de las Naciones Unidas en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, así como las obligaciones de los asociados en cuanto a la observancia de esas normas. En los materiales de capacitación para los asociados en la ejecución se ha aclarado el papel de esos asociados a la hora de crear conciencia sobre</p>

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios de las organizaciones</i>
6. Establecer una combinación adecuada de canales de presentación de denuncias	Establecer canales de presentación de denuncias que satisfagan la necesidad de contacto personal	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la respuesta a ellos. Algunas organizaciones ya han elaborado esos materiales y también se proporcionarán otros recursos.</p> <p>Las organizaciones trabajarán conjuntamente y como miembros de redes locales de prevención de la explotación y los abusos sexuales, según proceda, para crear nuevos mecanismos, o aprovechar los existentes, a nivel local o comunitario a fin de asegurar la eficacia de la presentación de denuncias, entre otras cosas mediante mecanismos de denuncia de base comunitaria.</p>
7. Analizar los enfoques existentes para apoyar con más eficacia al personal	Analizar las enseñanzas extraídas de la Red de Homólogos de la UNOPS	Las organizaciones aceptan la recomendación	Julio de 2019	<p>El PNUD y el UNFPA colaborarán con la UNOPS para analizar las enseñanzas extraídas de su iniciativa Red de Homólogos y de iniciativas similares de otras organizaciones y estudiarán la posibilidad de establecer un mecanismo similar.</p>
8. Evaluar la capacidad de investigación (incluida la diversidad de género)	Evaluar la capacidad de investigación, incluida la diversidad de género, y explorar las posibilidades de mancomunar los recursos de investigación y las competencias especializadas	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>En 2018, todas las organizaciones adoptaron medidas para aumentar su capacidad de investigación.</p> <p>En octubre de 2018, el Equipo de Tareas de la JJE estableció un subgrupo de trabajo sobre el fortalecimiento de la capacidad y la mejora de las investigaciones sobre acoso sexual. Por conducto de los Representantes de Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas, las tres organizaciones participan en este grupo de trabajo y estudian, a título individual y en grupo, la posibilidad de introducir nuevas mejoras, en particular mediante la posible mancomunación de recursos específicos.</p>

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios de las organizaciones</i>
9. Garantizar la transparencia de las investigaciones	Evaluar cómo se puede informar a las partes en una investigación sin comprometer la confidencialidad	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>Todas las organizaciones ya cuentan con disposiciones en materia de comunicación en sus respectivos marcos de políticas y orientaciones pertinentes.</p> <p>Las organizaciones están evaluando, a nivel individual e interinstitucional, los procedimientos actuales a la luz de la evolución de las mejores prácticas y revisarán sus prácticas según sea necesario.</p>
10. Ampliar los mecanismos de asistencia	Determinar los servicios de asistencia disponibles en las Naciones Unidas y en cada organización; clarificar la gobernanza de la asistencia y la financiación y facilitar la información pertinente a nivel local	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>Ya se están desarrollando varios procesos de determinación de los mecanismos y servicios de asistencia a las víctimas, en particular a través del Comité Permanente entre Organismos, la Defensoría de los Derechos de las Víctimas y el registro del UNFPA de las vías de remisión de casos de violencia por razón de género para su utilización en casos de explotación y abusos sexuales. Se espera que los resultados de esos procesos contribuyan a que las deficiencias en materia de apoyo se detecten lo antes posible y se subsanen adecuadamente. Se aclararán los protocolos que rigen el acceso al apoyo disponible.</p> <p>En lo que respecta al acoso sexual, todas las organizaciones ya han establecido mecanismos de apoyo psicológico a las víctimas y de protección contra las represalias en el sistema de las Naciones Unidas. Esos mecanismos y medidas se examinarán y reforzarán, según proceda, con los recursos disponibles.</p>

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios de las organizaciones</i>
11. Prestar apoyo reparador a las oficinas y los equipos afectados	Examinar las posibilidades de adoptar medidas reparadoras para las oficinas o los equipos afectados por incidentes de acoso sexual y explotación y abusos sexuales	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	<p>En la actualidad, las organizaciones prestan ese apoyo a petición de los interesados por medio de equipos de recursos humanos, ética y mediación (por ejemplo, prestando asesoramiento a los directivos y misiones de apoyo, entre otros). Las organizaciones también están aprovechando las oportunidades para contratar a consejeros del personal con ese fin, según sea necesario.</p> <p>Las organizaciones simplificarán, según proceda, los respectivos servicios ofrecidos a las oficinas y publicarán las orientaciones pertinentes.</p>
12. Racionalizar los mecanismos de coordinación y establecer prioridades a la hora de aplicar las medidas acordadas	<p>Seguir simplificando los procesos internos de presentación de informes en el conjunto de las Naciones Unidas.</p> <p>Racionalizar los mecanismos del sistema de las Naciones Unidas para evitar la duplicación y asegurar que los esfuerzos se centren en las cuestiones prioritarias.</p>	Las organizaciones aceptan la recomendación	Diciembre de 2019	Tomando nota de los recientes progresos en la simplificación de las agendas de los múltiples mecanismos interinstitucionales y de la mayor atención que se presta a la ejecución, las organizaciones plantearán esta preocupación en el contexto del Equipo de Tareas de la JJE sobre la Lucha contra el Acoso Sexual, el Comité Permanente entre Organismos y los mecanismos de trabajo relacionados con la explotación y los abusos sexuales dirigidos por la Secretaría de las Naciones Unidas.

B. Recomendaciones aplicables al PNUD

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios del PNUD</i>
13. Mejorar la gestión de los riesgos relacionados con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales	Estudiar la manera de incluir el acoso sexual en el marco de gestión de los riesgos institucionales de la organización	El PNUD acepta la recomendación	Diciembre de 2019	El marco de gestión de los riesgos institucionales del PNUD ya incluye la explotación y los abusos sexuales como una subcategoría de riesgo. También se añadirá el acoso sexual. Se prepararán y publicarán las orientaciones pertinentes.
14. Seguimiento de los planes de acción a nivel nacional	Priorizar el seguimiento de los planes de acción, el apoyo y la orientación a las oficinas en los países	El PNUD acepta la recomendación	Diciembre de 2019	<p>Como parte de su labor de supervisión, las oficinas regionales garantizarán el seguimiento continuo de la aplicación de los planes de acción a nivel nacional y proporcionarán actualizaciones periódicas al Grupo Ejecutivo del PNUD.</p> <p>El equipo de tareas ya está disponible para prestar apoyo a las oficinas en los países, según proceda. Se publicará orientación adicional sobre los problemas más comunes. Se espera que, en los certificados anuales que presenten al Administrador a finales de 2019, todas las oficinas en los países incluyan una actualización detallada de la ejecución de sus planes de acción en 2019.</p>

C. Recomendaciones aplicables al UNFPA

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios del UNFPA</i>
15. Riesgo de que las responsabilidades sean poco claras	Se recomienda que la coordinación interna en el UNFPA preste atención a la distinción clara de responsabilidades entre los agentes involucrados	La organización acepta la recomendación	Julio de 2019	Si bien las funciones y responsabilidades están claramente delimitadas a nivel de políticas, el UNFPA reconoce que la multitud de recursos disponibles puede dar lugar a que se perciba una falta de transparencia. Se intensificarán los esfuerzos de comunicación para aclarar las responsabilidades de las distintas entidades participantes.
16. Participación de la División de Recursos Humanos	Estudiar si la División de Recursos Humanos debería desempeñar un papel más importante en relación con la asistencia a las víctimas	La organización acepta la recomendación	Diciembre de 2019	El Departamento de Recursos Humanos, en cooperación con el coordinador superior para la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, capacitará a determinados funcionarios de recursos humanos para que presten asistencia a las víctimas, en particular mediante intervenciones tempranas cuando proceda.

D. Recomendaciones aplicables a la UNOPS

<i>Tema y observación</i>	<i>Medida recomendada</i>	<i>Respuesta de la administración</i>	<i>Fecha prevista de finalización</i>	<i>Comentarios del UNOPS</i>
17. Comunicación en la página web externa	Se recomienda que la UNOPS procure que su sitio web sea más accesible e informativo, y que proporcione enlaces directos a la presentación de denuncias y la solicitud de asistencia.	La UNOPS acepta la recomendación	Julio de 2019	Ya se han incluido enlaces directos para la presentación de denuncias y la solicitud de asistencia. Además, el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones de la UNOPS tiene una nueva cuenta de correo electrónico (investigations@unops.org) para que esté más claro dónde denunciar casos de explotación y abusos sexuales.

Tema y observación	Medida recomendada	Respuesta de la administración	Fecha prevista de finalización	Comentarios del UNOPS
18. Planes de acción locales o nacionales	Se recomienda que la UNOPS establezca y ejecute planes de acción nacionales sobre la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.	La UNOPS acepta la recomendación	Julio de 2019	<p>Además, la UNOPS ha iniciado una evaluación de su página web externa en lo relativo a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, e introduciría cambios si se señalaran medidas para hacerla más accesible e informativa.</p> <p>Los planes de acción institucionales se compartirán con las oficinas regionales para que formulen planes de acción regionales y orienten a las oficinas locales en el establecimiento de planes de acción locales o nacionales.</p> <p>El grupo de trabajo institucional que se ocupa de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual orientará a los asesores regionales de gestión y control en lo que respecta a supervisar la ejecución de los planes de acción regionales y locales.</p>
19. Mejorar la gestión de los riesgos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales	Se recomienda que la UNOPS estudie la manera de incluir el acoso sexual en el marco de gestión de los riesgos institucionales de la organización.	La UNOPS acepta la recomendación	Julio de 2019	<p>La UNOPS ha adoptado recientemente un nuevo sistema de gestión de los riesgos institucionales. Las categorías de riesgo de la UNOPS están integradas en el sistema e incluyen la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual como una de las subcategorías pertinentes.</p>