



Consejo Económico y Social

Distr. general
15 de mayo de 2020
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Segundo período ordinario de sesiones de 2020

8 a 11 de septiembre de 2020

Tema 12 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; el informe Morgan Lewis sobre las investigaciones de acoso sexual realizadas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF; y el informe del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo

Resumen

El presente informe se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en la decisión 2019/17 de la Junta Ejecutiva, en la que la Junta “*toma nota con aprecio* de la estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual de los beneficiarios y responder a ellos [...] y solicita que el UNICEF presente una actualización sobre la ejecución de la estrategia en el período de sesiones anual de 2020”; y en la decisión 2019/25, en la que la Junta “*solicita* al UNICEF que aplique las recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente [...] y solicita también al UNICEF que presente periódicamente a la Junta Ejecutiva información actualizada sobre los progresos correspondientes”. En el informe se ofrece información actualizada sobre la labor del UNICEF para mejorar su cultura institucional y sobre las medidas adoptadas a fin de aplicar su estrategia para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos.

En la sección VI se recogen los elementos de una posible decisión para su examen por la Junta Ejecutiva.

* E/ICEF/2020/17.



I. Sinopsis

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

2. Cabe destacar varias iniciativas en relación con los avances para reforzar la cultura institucional. El programa de reconocimiento a propuesta del personal Humans of UNICEF ha conocido un éxito sin precedentes en materia de participación de miembros del personal; en las cuatro primeras semanas del programa fueron nominados por sus compañeros unos 1.000 funcionarios. La introducción de un marco de competencias basado en valores para todo el personal contribuirá a clarificar, reconocer, impulsar y evaluar las normas de conducta que se espera que cumplan todos los funcionarios. Sigue aumentando la confianza en el proceso de investigación: el número de nuevas denuncias presentadas a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones en 2019 aumentó un 120 % con respecto a 2018. Los miembros del personal tienen acceso a más información que antes, en formatos más accesibles y fáciles de usar, sobre presentación de denuncias, investigaciones, normas de conducta, ética y recursos humanos. También tienen acceso a mediadores adicionales en la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas a fin de ayudarlos a resolver conflictos interpersonales. Se está integrando la cultura institucional en las herramientas y los sistemas del UNICEF (como el Plan Estratégico del UNICEF para 2018-2021 y los sistemas de puntuación de las oficinas) y sus iniciativas (como la capacitación sobre gestión y la nueva estrategia en materia de innovación).

3. El UNICEF ha registrado avances importantes desde que publicó en enero de 2019 su estrategia para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos. Uno de los progresos más destacados fue el desarrollo por parte del UNICEF en 2019 de un procedimiento integral con un conjunto de herramientas conexas para gestionar los riesgos de explotación y abusos sexuales en las asociaciones para la ejecución. El procedimiento se publicó en febrero de 2020. Se realizó una inversión de 21,6 millones de dólares en recursos ordinarios que permitió aumentar la capacidad para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos en oficinas en 32 países en situación de emergencia humanitaria. A nivel interinstitucional, destacan varias iniciativas: la aplicación del plan del Comité Permanente entre Organismos para acelerar la protección contra la explotación y los abusos sexuales en la respuesta humanitaria a nivel nacional en 34 países en situación de crisis humanitaria; el nombramiento de coordinadores dedicados a la protección contra la explotación y los abusos sexuales en 29 de esos países; la aprobación del nuevo Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales; y el desarrollo de herramientas comunes interinstitucionales para evaluar la capacidad de los asociados en la ejecución de prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos. Los ejemplos mencionados incluyen varias iniciativas adicionales, como mecanismos más robustos y accesibles de presentación de denuncias sobre explotación y abusos sexuales y la integración de la cuestión de la explotación y los abusos sexuales en los sistemas internos de rendición de cuentas. El UNICEF también facilitó la presentación de denuncias por acoso sexual mediante la eliminación de plazos para informar de conductas indebidas y la introducción de medidas provisionales para

proteger a los demandantes y a las víctimas, entre otras. La revisión de políticas y su entrada en vigor en marzo de 2020 garantizarán también la plena conformidad con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, por ejemplo asignando responsabilidades claras a todos los funcionarios y directivos para prevenir conductas prohibidas y proporcionando opciones de apoyo a las víctimas y velando por que se las mantenga informadas sobre la evolución de las denuncias.

4. Se han detectado varios problemas hasta la fecha. Es necesario lograr un equilibrio entre acciones individuales y sistémicas (por ejemplo, detectar y modificar comportamientos interpersonales para que se ajusten mejor a los valores básicos a la vez que se crean incentivos sistémicos para apoyar esos cambios). Se debe aumentar la comunicación, el intercambio de información y la participación del personal a todos los niveles para garantizar que los funcionarios entienden los cambios y contribuyen a ellos. Se necesitan recursos adicionales para apoyar, y en algunos casos acelerar, los avances, especialmente dado que la mayor parte del trabajo se ha financiado con recursos ordinarios, que siguen disminuyendo con respecto a los recursos para fines específicos.

5. De cara al futuro, el UNICEF se centrará en mejorar el seguimiento de sus iniciativas relacionadas con la cultura institucional y la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual; en consolidar y ampliar de forma más sistemática las buenas prácticas; y en aumentar las actividades de extensión dirigidas a los miembros del personal y la colaboración con ellos. La colaboración y el intercambio con la comunidad de las Naciones Unidas y otros asociados sigue siendo una estrategia crucial.

II. Introducción

6. En su decisión 2019/17, la Junta Ejecutiva tomó nota con aprecio de la estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos y solicitó a la administración del UNICEF que presentara una actualización sobre la ejecución de la estrategia en el período de sesiones anual de 2020.

7. En su decisión 2019/25, la Junta solicitó a la administración del UNICEF que aplicara las recomendaciones del informe del Grupo de Tareas Independiente y solicitó también que presentara información actualizada sobre los progresos correspondientes.

8. El presente documento se somete a la Junta en cumplimiento de ambas solicitudes. Contiene información actualizada detallada sobre los progresos realizados desde el período de sesiones anual de 2019 en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y sobre la mejora de la cultura institucional, profundizando en la información actualizada presentada durante el primer período ordinario de sesiones de 2020.

9. Dado que ya se han aplicado las recomendaciones formuladas en el informe Morgan Lewis sobre las investigaciones de acoso sexual realizadas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones y se ha informado al respecto, en el presente documento no se proporciona información actualizada sobre esa cuestión. La labor en curso relativa al refuerzo de la función de investigación, especialmente en relación con la conducta sexual indebida, se incluirá en el informe anual correspondiente a 2019 de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF a la Junta Ejecutiva.

10. Si bien la labor del UNICEF en relación con la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual está estrechamente vinculada a las medidas para mejorar la cultura institucional, en el presente documento se separan ambas líneas de trabajo. Las interacciones entre ambas se destacan en todo el documento.

11. La labor del UNICEF para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y responder a ellos y mejorar su cultura institucional no va en detrimento del mandato del Fondo en relación con los niños, sino que está a su servicio. El UNICEF está decidido a realizar los derechos de los niños y las comunidades a las que presta servicios a acceder a la protección y la asistencia que les corresponden sin temor a poder ser o sin ser víctimas de explotación y abusos sexuales; el Fondo también está determinado a garantizar que todo su personal pueda trabajar en un entorno respetuoso y empoderador libre de acoso sexual y de otras formas de acoso en el lugar de trabajo.

III. Cultura institucional

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

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

13. Desde que se publicó el informe del Grupo de Tareas Independiente en junio de 2019, muchas oficinas del UNICEF han desarrollado planes de acción de seguimiento o establecido comités sobre la cultura institucional para mejorar el entorno de trabajo. Por ejemplo, en varios emplazamientos, los miembros del personal de las oficinas nacionales y regionales participa en pequeñas discusiones de grupo para entender mejor los problemas que les afectan en el lugar de trabajo y señalar las acciones necesarias.

14. Las oficinas del UNICEF se han valido de buenas prácticas para ayudar a aplicar los valores básicos (la atención, el respeto, la integridad, la confianza y la rendición de cuentas). Una práctica común ha sido el desarrollo de un conjunto de prácticas recomendadas y desaconsejadas basadas en los valores básicos utilizando un modelo participativo con la colaboración de todo el personal. Esas listas se pueden utilizar como una norma común en todas las oficinas para mejorar la comprensión de los comportamientos aceptables e inaceptables. Muchas oficinas han establecido también métodos oficiosos para ofrecer un reconocimiento a los miembros del personal que actúan de conformidad con los valores básicos. La sede está recopilando esas buenas prácticas y compartiéndolas para ayudar a las oficinas a aprender unas de otras e inspirarse mutuamente.

15. El personal ha participado activamente a través del proceso de transformación de la cultura institucional. La Asociación Mundial del Personal ha sido un asociado clave desde el inicio y ha participado de forma constructiva en iniciativas destacadas como Young UNICEF y Humans of UNICEF, así como en actividades de comunicación y colaboración con el personal.

16. En julio de 2019, se estableció el grupo Young UNICEF a fin de crear un espacio para que el personal de menos de 35 años de cualquier categoría contractual participara en el impulso de la cultura del UNICEF. En el primer trimestre de 2020 el grupo contaba con unos 500 miembros en todo el mundo. Young UNICEF colabora

estrechamente con la red Young UN: Agents for Change. En el contexto de una ampliación general del Grupo Mundial de Gestión para incluir voces más diversas, Young UNICEF completó un proceso de selección competitivo por el que eligió a ocho representantes de todo el mundo para ser miembros del Grupo a partir de la reunión de febrero de 2020. El Grupo Mundial de Gestión participa en iniciativas de gestión de talentos, intercambio de información y apoyo entre pares y está estableciendo un Grupo Joven de Gestión para fundamentar mejor la labor del Grupo Mundial. Varias oficinas han establecido grupos Young UNICEF locales, como la División de Suministros, cuyos miembros se reúnen periódicamente con la administración de la División a fin de compartir inquietudes e ideas.

17. En enero de 2020 el UNICEF inició el proceso para volver a obtener la certificación EDGE (Dividendos Económicos para la Certificación de Igualdad entre los Géneros). Un elemento clave de las medidas de seguimiento de la certificación desde 2018 ha sido el aumento de la promoción de las modalidades de trabajo flexibles para todo el personal, que pasaron de un 7 % en el primer trimestre de 2019 a un 29 % a finales de 2019. Las mujeres representaban el 66 % de los usuarios de modalidades de trabajo flexibles. Esas modalidades son un instrumento concreto a través del cual el UNICEF puede ayudar a su personal a lograr una mayor conciliación de la vida laboral y personal; se confía en que los funcionarios y el personal directivo apliquen los valores básicos y demuestren, por ejemplo, confianza, integridad y responsabilidad, entre otros.

18. El UNICEF ha alcanzado la paridad de género (50 % de hombres y 50 % de mujeres) en el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y en el grupo del personal superior (51 % de mujeres y 49 % de hombres). Sin embargo, hay variaciones por categoría de personal (por ejemplo, solo hay un 42 % de funcionarias de categoría P-5; se están adoptando medidas para resolver la situación) y por regiones (solo hay un 42 % de funcionarias en la región de África Occidental y Central). El 47 % de los miembros del personal nacional son mujeres, si bien existen diferencias entre regiones.

19. En octubre de 2019 la tercera celebración anual del Mes de la Ética se centró en el valor básico de la integridad. Alrededor de 2.300 funcionarios de 59 oficinas participaron en actividades de divulgación y concienciación de amplio alcance sobre cuestiones relacionadas con la integridad, mediante seminarios web, actividades de divulgación en la intranet y diálogos en las oficinas, entre otras iniciativas.

20. Las medidas para reafirmar el carácter central de los valores básicos y la agenda relacionada con la ética también han contribuido directamente a reforzar la cultura de la organización de tolerancia cero con las conductas sexuales indebidas. Se ha incorporado la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en la labor general de cambio de la cultura institucional mediante comunicaciones integradas dirigidas al personal.

21. En lo que respecta a las medidas futuras, el UNICEF está integrando la cultura institucional y los valores básicos en los sistemas clave, como los sistemas de puntuación de las oficinas o los informes de evaluación de la actuación profesional de los jefes de oficina y, a través del examen de mitad de período, en el Plan Estratégico del UNICEF para 2018-2021, como un quinto elemento facilitador propuesto acompañado de indicadores de seguimiento. La incorporación de la cultura institucional en esos sistemas y en el seguimiento, la evaluación del rendimiento y la planificación estratégica permitirá al UNICEF garantizar mejor que pasa a formar parte de la rutina de trabajo de la organización.

22. Otra prioridad clave es trabajar con todo el personal y, en colaboración con las asociaciones de personal, desarrollar una visión común de la cultura institucional

basada en los valores básicos y las *Normas de conducta de la administración pública internacional*. A medida que las oficinas apliquen medidas concretas para mejorar la cultura en el lugar de trabajo, un área de trabajo cada vez mayor documentará y compartirá de forma sistemática esas experiencias (tanto positivas como negativas) para contribuir al aprendizaje institucional. De forma similar, el UNICEF seguirá acelerando la colaboración en el sistema de las Naciones Unidas en relación con la cultura institucional, especialmente en lo que respecta a enfoques comunes de evaluación e iniciativas de reconocimiento del personal.

B. Pilar 2: redefinir la gestión del personal para promover los valores básicos

23. Se logró un avance importante hacia una cultura institucional basada en valores con el despliegue de un nuevo marco de competencias. El marco otorga un lugar destacado a las aptitudes de las personas, como la conciencia de uno mismo y la conciencia ética, a la vez que hace hincapié en la obtención de resultados.

24. El UNICEF sigue invirtiendo en el desarrollo de aptitudes de las distintas categorías de personal. Se calcula que un 30 % del personal directivo ha recibido ya capacitación en el programa de clases magistrales sobre gestión; el objetivo es ampliar el programa en 2020. Los funcionarios que participan en el programa se someten a evaluaciones de 360 grados; más de 450 miembros del personal se beneficiaron de esas evaluaciones y de acompañamiento experto en 2019. El Grupo Mundial de Gestión participó en una clase magistral sobre gestión en febrero de 2020 y completará una sesión de capacitación de repaso sobre gestión en septiembre de 2020 como muestra de su compromiso concreto de dar ejemplo. El UNICEF estudiará con otras entidades de las Naciones Unidas la posibilidad de impartir capacitación conjunta sobre capacidades de gestión donde sea posible.

25. En lo que respecta al aprendizaje y el desarrollo de las perspectivas de carrera para el personal de contratación nacional, el UNICEF puso en marcha el programa *Striving Towards Excellence* a principios de 2020. Un componente programático, *IMPACT+*, ayudará a desarrollar las aptitudes técnicas, interpersonales y de gestión del personal de contratación nacional que desee permanecer en sus países de origen; otro componente, *REACH*, ayudará al personal de contratación nacional interesado a prepararse para una carrera internacional.

26. En el período de ejecución correspondiente a 2020 se introdujo la gestión elástica del personal en varias funciones, como los recursos humanos, los suministros, la seguridad y la evaluación. El objetivo es impulsar la colaboración, reforzar la rendición de cuentas, eliminar compartimentos entre equipos y oficinas y empoderar al personal.

27. En febrero de 2020 se puso en marcha el programa de reconocimiento entre pares *Humans of UNICEF* con una aceptación y una participación del personal sin precedentes. Casi 1.000 funcionarios participaron en el programa durante el primer mes y manifestaron su reconocimiento mutuo a aquellos funcionarios que aplican los valores básicos en su trabajo diario. Cada mes, se presentan varios ejemplos de *Humans of UNICEF* en la intranet, con historias, vídeos y fotos personales que sirven para promover el reconocimiento permanente de los miembros del personal que incorporan en su comportamiento los valores básicos. Los funcionarios consideran que el programa es motivador e inspirador. Uno de los funcionarios nominados en *Humans of UNICEF* de la oficina en Somalia agradeció al equipo del programa su valioso reconocimiento y aliento, que le impulsaría para estar a la altura de los valores del UNICEF y actuar en consonancia con ellos durante los días, meses y años venideros.

28. En julio de 2019 se estableció un grupo de trabajo para estudiar problemas en el lugar de trabajo relacionados específicamente con los contratistas particulares contratados por el UNICEF. La organización prevé empezar a dar respuesta a las recomendaciones formuladas por el grupo en el segundo trimestre de 2020, por ejemplo aclarando mejor a los contratistas particulares los términos y las condiciones de los contratos durante la fase de contratación. Se necesitará más tiempo para aplicar otras recomendaciones, como el establecimiento de escalas de sueldos transparentes para contratistas particulares en todos los lugares de destino. El grupo de trabajo estudió activamente otras entidades de las Naciones Unidas para aprender de sus enfoques relativos a la gestión de consultores y contratistas particulares.

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

29. Muchos problemas en los lugares de trabajo del UNICEF se deben a la mala calidad o la escasez de la comunicación entre los miembros del personal afectados, a los retrasos en esa comunicación, o a una gestión inadecuada para resolver los desacuerdos entre los funcionarios. El UNICEF está invirtiendo en la prevención de las conductas indebidas, por ejemplo mediante el refuerzo de las capacidades del personal directivo para supervisar a sus equipos, como se describe en los pilares 1 y 2, a la vez que se dedican recursos a intervenciones oficiosas tempranas, principalmente a través de servicios de mediación. El personal del UNICEF dispone ya de unos 40 mediadores adicionales en 28 países a través de la Oficina del Ombudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas. La Oficina ha desarrollado varias herramientas para facilitar su trabajo, como una guía sobre mediación, un código de conducta para mediadores, un acuerdo para someterse a una mediación y un formulario de evaluación. La realización de presentaciones mundiales de la capacidad ampliada de mediación está contribuyendo a que todos los funcionarios conozcan la existencia de esos servicios. Después de haber informado a todos los miembros del personal en octubre de 2019 de la disponibilidad de servicios adicionales, la Oficina del Ombudsman conoció un repunte del número de casos atendidos, con 50 casos en el último trimestre del año.

30. El UNICEF, que reconoce que muchos funcionarios aún no saben cuándo o cómo informar sobre conductas indebidas o comportamientos inadecuados, ha realizado un esfuerzo concertado para proporcionar más información sobre los tipos de comportamiento que se pueden considerar inaceptables y los mecanismos de respuesta de los que dispone el personal, en particular en casos de conducta sexual indebida. Entre otras medidas, se han proporcionado respuestas a preguntas frecuentes en la intranet, vídeos instructivos, se han celebrado diálogos interactivos en seminarios web mundiales y se han producido comunicaciones directas en foros como reuniones regionales y visitas a países.

31. Se han sumado ocho investigadores a la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, que ha descentralizado sus servicios y ha trasladado una dependencia de investigación a la oficina del UNICEF en Budapest. Los investigadores han recibido capacitación específica sobre el tratamiento de investigaciones por conducta sexual indebida. Se están estudiando servicios de investigación conjunta con otras entidades de las Naciones Unidas donde sea posible y pertinente.

32. La confianza del personal del UNICEF en el proceso de investigación está aumentando. En 2019 se produjo un aumento de las nuevas denuncias recibidas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del 120 % con respecto a 2018 y, en el momento de redacción del presente informe, el número de nuevos casos

denunciados en 2020 había aumentado notablemente con respecto al mismo período en 2019. Al mismo tiempo, la Oficina está cerrando casos a un ritmo más rápido; se produjo un aumento del 209 % en la tasa de cierre en 2019 con respecto a 2018. Las investigaciones por conducta sexual indebida se han completado, en promedio, en 99 días. En 2019 la Oficina estableció una meta de 90 días para todas las investigaciones por conducta sexual indebida. En 2019, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones recibió 364 nuevas denuncias; el mayor número de denuncias correspondió a la categoría de acoso y abuso de autoridad, con 58 denuncias (un 16 % del total), seguida de conducta inapropiada de miembros del personal, con 47 alegaciones (un 13 %).

33. El UNICEF también comparte con todo el personal estadísticas sobre causas disciplinarias, que incluyen el tipo de conducta indebida y la sanción impuesta. Esta medida aumenta la visibilidad y el efecto disuasorio del proceso disciplinario.

34. En 2019, la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión) interina dictó, tras haber completado los procesos disciplinarios respectivos, 32 sanciones disciplinarias por conducta indebida de miembros del personal, a saber, destitución o separación del servicio (19), descenso de categoría (1), pérdida de escalones (5) y amonestación por escrito (7), y sanciones por otras categorías de conducta indebida. El informe anual de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones correspondiente a 2019 incluye detalles sobre las investigaciones y las sanciones disciplinarias dictadas en 2019.

35. El UNICEF modificó sustancialmente, con efecto a partir de marzo de 2020, sus políticas relativas a las investigaciones y el proceso disciplinario y a todas las formas de conducta prohibida (discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad), en consonancia con las mejores prácticas de otras entidades de las Naciones Unidas. La política del Fondo sobre las medidas y el proceso disciplinarios establece ahora un proceso más claro y simplificado que va desde la presentación de una denuncia por posible conducta indebida a la imposición de una sanción disciplinaria. La política incluye orientaciones claras sobre los derechos y las obligaciones de los funcionarios entrevistados en calidad de sujetos o testigos por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones. La política sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad aplica íntegramente la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual desarrollada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación para su uso por todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas. La política revisada del UNICEF relativa a las conductas prohibidas incluye también los mecanismos de prevención y apoyo previstos en la política modelo y los amplía a todos los tipos de conducta prohibida. Se han aplicado plenamente las disposiciones clave de la política modelo relativas a la intervención temprana y al tratamiento de denuncias oficiosas y oficiales de acoso sexual. La política incluye además obligaciones claras para el UNICEF en general y para el personal directivo y los funcionarios responsables en particular relativas a la prevención de todos los tipos de conducta prohibida y la respuesta a esas conductas.

36. Una de las acciones institucionales de seguimiento que el UNICEF se había comprometido a adoptar a raíz de la publicación del informe del Grupo de Tareas Independiente fue el traslado de la función de derecho administrativo de la División de Recursos Humanos a la Oficina de la Directora Ejecutiva como dependencia separada subordinada directamente a la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión). Esto ayudará a garantizar que la dependencia trabaje con mayor autonomía e imparcialidad. Las funciones de la dependencia incluyen el examen de las solicitudes presentadas por los funcionarios de evaluación interna de las decisiones administrativas que afectan a sus condiciones de trabajo y la formulación de recomendaciones para que la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión) adopte

decisiones; el examen de informes de investigación preparados por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones y la formulación de recomendaciones para la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión) sobre medidas disciplinarias; el tratamiento de asuntos conexos, como la imposición de licencias administrativas a miembros del personal durante la investigación o el proceso disciplinario; y la tramitación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas de todas las apelaciones relacionadas con el UNICEF.

37. Se ha establecido un grupo consultivo para asesorar a la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión) sobre medidas disciplinarias. El grupo está compuesto por dos expertos externos que revisarán todos los casos relacionados con conductas prohibidas y darán su opinión sobre las medidas disciplinarias apropiadas que se deban adoptar. Si bien las recomendaciones formuladas por el grupo no son vinculantes, ayudarán a garantizar que las respuestas del UNICEF a las conductas prohibidas sean justas, proporcionadas y coherentes con sus respuestas en otros casos. En su conjunto, todas estas medidas estructurales tienen el objetivo de proporcionar una mayor objetividad y rigor al proceso de sanción de los miembros del personal que hayan incurrido en una conducta indebida.

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

38. Desde principios de 2019 el UNICEF ha tratado con otras entidades de las Naciones Unidas la cuestión de la cultura institucional para promover el aprendizaje mutuo. En octubre de 2019 el Fondo compartió sus experiencias en el desarrollo de una cultura del lugar de trabajo más basada en valores con el Comité Ejecutivo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El UNICEF utilizó redes y plataformas de las Naciones Unidas existentes, como la Red de Recursos Humanos y la red Young UN: Agents for Change para compartir experiencias más ampliamente.

39. Junto con el ACNUR y el Departamento de Apoyo Operacional de las Naciones Unidas, el UNICEF codirige la línea de trabajo 2 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. El objetivo del equipo de tareas es proponer elementos para impulsar una cultura propicia y una experiencia positiva para los empleados desde múltiples perspectivas, como el liderazgo, la gestión del personal, las modalidades de trabajo flexibles, la transparencia y el diálogo. El equipo de tareas formulará sus recomendaciones finales en otoño de 2020.

IV. Información actualizada sobre los avances en la aplicación de la estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos

40. En enero de 2019 el UNICEF publicó la estrategia para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos, que se basa en 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 y el informe Morgan Lewis sobre las investigaciones de acoso sexual realizadas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones y se ajusta a esas recomendaciones. La estrategia también está en consonancia con las recomendaciones formuladas en el informe del Grupo de Tareas Independiente sobre Discriminación de Género, Acoso Sexual, Acoso y Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo publicado

posteriormente en 2019, en particular las relativas a la cultura institucional y la responsabilidad (descritas en la sección I del presente documento).

41. La estrategia del UNICEF para prevenir la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual y responder a ellos articula la visión de la organización relativa a un entorno de la ayuda en el que las personas a las que sirve y con las que trabaja el Fondo no sufran ninguna forma de conducta sexual indebida; en el que se proporcione a las víctimas de explotación y abusos sexuales o acoso sexual la asistencia que necesitan en función de sus deseos y necesidades; y en el que los responsables de actos de ese tipo rindan cuentas por ellos y, si procede, no sean autorizados a volver a trabajar con el UNICEF o en el sistema de las Naciones Unidas.

42. Durante 2019 se promocionó la estrategia mediante seminarios web mundiales, regionales y nacionales, en los que participó personal técnico y directivo, y reuniones y actividades, como reuniones de equipos regionales de administración, reuniones de puntos focales regionales y nacionales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales, eventos regionales de la Asociación del Personal y sesiones específicas para representantes en los países que trabajan en entornos humanitarios o de alto riesgo o en situaciones de conflicto en los que los riesgos de explotación y abusos sexuales suelen ser más elevados.

43. La estrategia se centra en cinco elementos: 1) una cultura institucional de tolerancia cero basada en la rendición de cuentas, la prevención y la igualdad de género; 2) mecanismos de denuncia seguros y fiables; 3) investigaciones y sanciones exhaustivas y creíbles; 4) una respuesta de calidad centrada en los supervivientes; y 5) colaboración con los asociados en la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual.

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

44. Las iniciativas en curso para mejorar la cultura institucional del UNICEF y reafirmar el carácter central de sus valores básicos en todas sus actuaciones tienen una relevancia directa en los avances para ejercer una tolerancia cero frente a todas las formas de conducta sexual indebida.

45. Es esencial, para prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, comprobar correctamente los antecedentes de todo el personal del UNICEF y proporcionarle capacitación adecuada. A 12 de febrero de 2020, el 96 % del personal del UNICEF (14.652 personas) había completado el curso de capacitación obligatorio en línea sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales (que está disponible en árabe, español, francés e inglés) y el 94 % (14.409 personas), el curso obligatorio de capacitación sobre prevención del acoso sexual y el abuso de autoridad (que está disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas). El UNICEF prevé adaptar el paquete de aprendizaje innovador e interactivo sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales desarrollado por la Organización Internacional para las Migraciones para su uso por el personal del Fondo. El paquete se pondrá a disposición de los puntos focales regionales y nacionales a fin de impartir sesiones de capacitación y concienciación para el personal de plantilla. La encuesta anual de todo el sistema gestionada por la Oficina de la Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales permitirá al UNICEF evaluar el aumento de la concienciación y comprensión del personal sobre esas cuestiones.

46. En agosto de 2019 el UNICEF publicó unas normas destinadas a su personal sobre la salvaguardia de la infancia que prohíben, entre otras cosas, las actividades

sexuales con niños (es decir, cualquier persona menor de 18 años), sin excepción e independientemente de la edad de consentimiento en el país; esta medida reforzó la prohibición incluida en el Boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Las normas también prohíben al personal del UNICEF casarse con niños o formar uniones similares.

47. Como se ha indicado, el UNICEF ha actualizado de forma sustancial sus políticas relacionadas con cuestiones disciplinarias y conductas prohibidas. La definición de acoso sexual se ha ajustado a la definición uniforme acordada en la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. La política del UNICEF sobre cuestiones disciplinarias exige explícitamente que se notifiquen a las víctimas de explotación y abusos sexuales y acoso sexual que hayan presentado una denuncia oficial los avances en su expediente. Esto quiere decir que la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones les notificará si se somete un informe de investigación al examen de la Directora Ejecutiva Adjunta (Gestión), quien a su vez informará a las víctimas del cierre del caso.

48. En febrero de 2020 el UNICEF publicó un procedimiento exhaustivo para gestionar los riesgos de explotación y abusos sexuales en las asociaciones para la ejecución al que acompañó un conjunto de herramientas. El procedimiento detalla los requisitos en materia de prevención de la explotación y los abusos sexuales que deben cumplir los asociados que pretendan celebrar acuerdos de cooperación con el UNICEF, según lo establecido en el Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución. El procedimiento del UNICEF se aplica a todas las oficinas y todas las asociaciones con organizaciones de la sociedad civil, independientemente de su valor financiero. Se exige una evaluación de la capacidad (políticas, procedimientos y sistemas) de todos los asociados para prevenir y responder a cualquier denuncia verosímil de explotación y abusos sexuales; la evaluación tiene una validez de cinco años. Los asociados considerados de alto riesgo debido a una capacidad organizativa insuficiente para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos deben desarrollar y aplicar un plan de acción para responder a las lagunas detectadas en un plazo de 12 meses; pasado ese plazo, se vuelve a evaluar la calificación del riesgo. Es posible que se deban aplicar medidas adicionales de mitigación de los riesgos en función del contexto, la naturaleza de las intervenciones u otros factores. Junto al procedimiento, el UNICEF ha publicado un conjunto de herramientas sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales para ayudar a los asociados a incrementar su capacidad operacional. El conjunto incluye herramientas prácticas y modelos, como un modelo para que los asociados elaboren un plan de acción y un modelo para elaborar una política de protección contra la explotación y los abusos sexuales. El conjunto de herramientas se ha probado sobre el terreno con asociados de organizaciones no gubernamentales en Uganda antes de ser finalizado. Tanto el procedimiento como el conjunto de herramientas han sido desarrollados en estrecha colaboración con asociados de organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales y miembros del Comité Permanente entre Organismos.

49. El despliegue del procedimiento fue una prioridad en los dos primeros trimestres de 2020. Se celebraron una serie de iniciativas de capacitación (interinstitucional y específica para el UNICEF) y seminarios web para difundir el procedimiento en todas las regiones.

50. El número de oficinas del UNICEF en países que han ampliado sus sistemas de protección contra la explotación y los abusos sexuales ha aumentado un 135 % desde 2018 (ha pasado de 23 a 54). Esta ampliación incluye capacitación para

personal y asociados y el despliegue de procedimientos de denuncia y respuesta en las operaciones del UNICEF.

51. El UNICEF ha determinado que la explotación y los abusos sexuales y la salvaguardia de la infancia son dos riesgos institucionales distintos en la categoría de riesgos relacionados con la conducta indebida, ilícita y negligente hacia otros. En consonancia con la estrategia de gestión de los riesgos institucionales del UNICEF, a partir de 2020 todas las oficinas deben evaluar y gestionar periódicamente los riesgos en materia de explotación y abusos sexuales y salvaguardia de la infancia que surjan en el desempeño de su labor y las medidas adoptadas en el sistema de gobernanza, riesgos y cumplimiento institucionales para mitigarlos, e informar al personal directivo superior al respecto. Los datos comunicados permitirán un análisis exhaustivo de los riesgos y el desarrollo de planes de acción para gestionar mejor los riesgos detectados.

52. A fin de incrementar la rendición de cuentas de la administración en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, una de las recomendaciones clave del examen del grupo de expertos independiente de 2018, y de conformidad con lo solicitado por el Secretario General en su informe anual sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, el UNICEF desarrolla un plan de acción anual de gestión. Se hace un seguimiento de la aplicación del plan de acción a través de un equipo de tareas interdivisional. El UNICEF también presenta anualmente una carta de gestión al Secretario General en la que certifica las medidas adoptadas a nivel mundial para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos. En 2019 el UNICEF nombró puntos focales en los 32 países prioritarios y estableció posteriormente mandatos estándar que aclaran las responsabilidades a nivel nacional. El UNICEF también está trabajando para integrar más los ejes de trabajo relativos a la protección contra la explotación y los abusos sexuales y la salvaguardia de la infancia, lo que incrementará la eficiencia y la eficacia de la labor de salvaguardia de la organización.

53. El UNICEF sigue reforzando sus procesos de contratación para garantizar una mayor coherencia del rigor y la calidad. El Fondo utiliza la base de datos Clear Check de las Naciones Unidas para evitar volver a contratar a personas denunciadas por explotación y abusos sexuales o acoso sexual o que hayan abandonado la organización antes de que finalizara una investigación. El UNICEF agregó siete registros a la plataforma en 2019 y el primer trimestre de 2020. El Fondo ha introducido también en la verificación de referencias obligatorias preguntas específicas sobre conductas indebidas previas. Por último, el UNICEF está determinando cuáles son las funciones de riesgo elevado para el personal (es decir, las funciones que conllevan un contacto importante con niños o con datos de niños o que están relacionadas con una respuesta en materia de salvaguardia de la infancia). La orientación sobre nuevas contrataciones exige un mayor rigor en la comprobación de antecedentes de los candidatos a desempeñar esas funciones teniendo en cuenta sus competencias, actitudes y experiencias en relación con la cultura institucional y la salvaguardia e incluyen, por ejemplo, preguntas específicas sobre la salvaguardia durante la entrevista, en el proceso de contratación, y preguntas adicionales en la fase de verificación de referencias.

54. La protección contra la explotación y los abusos sexuales se está integrando en sistemas clave, según proceda, para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de esta labor. Algunos de esos sistemas son los sistemas de puntuación de las oficinas, la evaluación de la actuación profesional del personal directivo superior y de los puntos focales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales, y los programas de capacitación institucional relacionados, como paquetes de capacitación en gestión y planificación de programas basada en los resultados. También se incluye la salvaguardia como elemento facilitador en el Plan Estratégico del UNICEF para

2018-2021 a través del proceso de examen de mitad de período. El concepto de salvaguardia se entiende como la prevención y la detección de daños evitables causados por el personal del Fondo o por el personal de asociados en la ejecución, programas u operaciones a personas a las que sirve el UNICEF, y la respuesta a esos daños. Por lo tanto, el término incluye la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la salvaguardia de la infancia. La existencia de sistemas robustos de salvaguardia en funcionamiento no solo contribuiría directamente a los cinco grupos de objetivos del Plan Estratégico, sino que también contribuiría a las estrategias de cambio basadas en la obtención de apoyo público en favor de la causa de los niños y el aprovechamiento de los recursos y las asociaciones. Unos sistemas robustos también mejorarán la gobernanza y la gestión de riesgos, reforzando así el desempeño general de la organización.

B. Mecanismos de denuncia seguros y fiables

55. Como parte de los compromisos adquiridos mientras la Directora Ejecutiva ocupaba el cargo de promotora de la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual del Comité Permanente entre Organismos, el UNICEF ha invertido de forma importante en mecanismos de denuncia sobre el terreno. En 2019, 8,9 millones de niños y adultos tenían acceso a canales de presentación de denuncias por explotación y abusos sexuales apoyados por el UNICEF, lo que representó un aumento del 27 % con respecto a 2018 y del 43 % con respecto a 2017. En la República Centrafricana, el UNICEF prestó apoyo a canales de denuncia basados en la comunidad en 17 de las 28 localidades previstas y llegó a más de 100.000 niños, 18.000 adultos y 1.500 líderes comunitarios, a los que proporcionó canales seguros y accesibles de denuncia. En el 90 % de los casos de explotación y abusos sexuales se prestó asistencia a los niños supervivientes en las 48 horas siguientes a la recepción de la denuncia. En Etiopía el UNICEF brindó apoyo a la red de protección contra la explotación y los abusos sexuales para desarrollar un plan de acción con indicación de costos y establecer mecanismos de presentación de denuncias basados en la comunidad y desarrollar la coordinación sobre la cuestión en las tres regiones que acogían al mayor número de desplazados internos. El UNICEF contribuyó a la red de protección contra la explotación y los abusos sexuales en Jordania desarrollando orientaciones y formularios para tramitar remisiones seguras y está probando el uso de U-Report a fin de ampliar el alcance de los canales de denuncia para los niños afectados y sus comunidades. Más del 90 % de los asociados del UNICEF (Gobiernos y organizaciones no gubernamentales) redactaron planes de trabajo, códigos de conducta y políticas, después de lo cual aumentaron las denuncias por explotación y abusos sexuales en Jordania.

56. Desde 2017, el UNICEF ha informado de 82 denuncias por explotación y abusos sexuales. El número de denuncias aumentó de 8 en 2017 a 18 en 2018 y 50 en 2019 y se situó en 6 en 2020 (al 1 de marzo de 2020). Esta cifra incluye las denuncias contra personal del UNICEF y personal de asociados en la ejecución. En 2019, 8 de las 50 denuncias implicaban a miembros del personal del UNICEF (4 funcionarios de contratación nacional, 2 de contratación internacional, 1 consultor internacional y 1 autor cuya categoría no se pudo determinar) y las otras 42 (el 84 %), a personal de asociados en la ejecución. Como otras entidades de las Naciones Unidas, el UNICEF informa de las denuncias en tiempo real mediante la herramienta en línea de seguimiento de todo el sistema de las Naciones Unidas que mantiene la Oficina de la Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales.

57. Las 82 denuncias por explotación y abusos sexuales recibidas desde 2017 afectaban a 107 víctimas, de las cuales por lo menos 64 eran niños (se desconoce la

edad de algunas víctimas). En 2019 Sudán del Sur acumulaba el mayor número de denuncias (17), seguido por Jordania (8) y Bangladesh y la República Centroafricana (4 en cada país). Si bien es difícil distinguir patrones, los presuntos autores solían ser docentes que ejecutaban proyectos apoyados por el UNICEF, voluntarios comunitarios o facilitadores de campamentos de refugiados. En 2019 se presentaron 19 denuncias en el tercer trimestre del año, frente a 14 en el segundo, 8 en el primero y 9 en el cuarto. Se desconoce la fecha de los hechos en 29 denuncias y solo 7 denuncias se referían a incidentes supuestamente ocurridos en 2019. El UNICEF interpreta el aumento del número de denuncias como un signo de un mayor acceso a sus mecanismos de denuncia, investigación e imposición de sanciones y una mayor confianza en ellos.

58. En 2019 el sistema de las Naciones Unidas pasó de presentar trimestralmente informes sobre denuncias por explotación y abusos sexuales a hacerlo en tiempo real utilizando una base de datos en línea que permite hacer un seguimiento de las denuncias individuales. El UNICEF está plenamente comprometido a transmitir prontamente a la Coordinadora Especial de las Naciones Unidas cualquier nueva información sobre los casos para facilitar la actualización de su sitio web. El sistema es relativamente nuevo y el UNICEF coopera con la Oficina de la Coordinadora Especial para resolver cualquier deficiencia detectada en el sistema.

59. En 2019 los casos de acoso sexual representaron el 10 % de los casos examinados por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones (36 de 364 casos), frente a 29 casos en 2018.

C. Investigaciones y sanciones exhaustivas y creíbles

60. De las 50 denuncias por explotación y abusos sexuales presentadas en 2019, al 7 de abril de 2020 se habían cerrado 45. De los 45 casos cerrados, en 13 se expulsó a los autores tras corroborarse las alegaciones durante la investigación; en 6 casos no se corroboraron las alegaciones; y en los casos restantes se desestimaron las alegaciones por otras razones, como falta de información o de colaboración por parte de las víctimas.

61. Cuando una denuncia por explotación y abusos sexuales implica a personal de un asociado en la ejecución del UNICEF, el asociado es el principal responsable de investigar el caso, de conformidad con las disposiciones del acuerdo de cooperación para programas entre el UNICEF y el asociado. Sin embargo, el UNICEF se reserva el derecho a investigar la denuncia si lo considera necesario. Las disposiciones de los acuerdos de cooperación para programas se ajustan al Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución.

62. Para reforzar el enfoque centrado en las víctimas en las investigaciones se debe aplicar el principio de no causar daño y tratar a las víctimas de forma adecuada, a saber: a) prestar la debida consideración al consentimiento para utilizar información de carácter personal; b) evitar múltiples entrevistas que puedan volver a traumatizar a las víctimas; c) proporcionar información adecuada sobre mecanismos de apoyo, comunicación adecuada sobre el proceso de investigación y comunicación periódica sobre sus avances; y d) garantizar la confidencialidad para evitar la estigmatización. A fin de reforzar sus técnicas de entrevista forense a niños, los investigadores del UNICEF han participado en sesiones de capacitación organizadas por National Children's Advocacy Center.

63. A raíz de las recomendaciones de un examen externo, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones introdujo evaluaciones de la credibilidad que permiten

valorar las pruebas testimoniales y que tienen una importancia crucial en investigaciones de casos de conducta sexual indebida, en los que la presunta conducta se suele producir en privado, sin que haya pruebas directas. Por lo tanto, los casos se centran en la credibilidad, entendida en términos de coherencia y probabilidad de los hechos y los testimonios. Además, el UNICEF da prioridad a las investigaciones por casos de explotación y abusos sexuales y acoso sexual sobre todos los demás asuntos. El Comité Asesor de Auditoría Independiente de las Naciones Unidas declaró que el UNICEF estaba a la vanguardia en términos de cierre puntual de casos de ese tipo.

64. En 2019 la División de Recursos Humanos del UNICEF recibió 20 casos de acoso sexual y 2 casos de explotación y abusos sexuales para tramitar procesos disciplinarios.

D. Una respuesta de calidad centrada en los supervivientes

65. Como parte de su inversión de 21,6 millones de dólares en capacidad para la protección contra la explotación y los abusos sexuales en 32 países en situación de emergencia humanitaria en 2018 y 2019, el UNICEF ha reforzado la asistencia de calidad a supervivientes en el marco más amplio de las iniciativas interinstitucionales. Los programas del UNICEF de protección infantil y violencia de género en situaciones de emergencia proporcionan respuestas esenciales y centradas en los supervivientes para los casos de explotación y abusos sexuales. En 2018 los programas del UNICEF proporcionaron servicios de salud mental y apoyo psicosocial a 3,6 millones de niños y facilitaron cuidadores y servicios de prevención de la violencia de género y respuesta a ella a 1,3 millones de niñas y mujeres, incluidas supervivientes de explotación y abusos sexuales. En 2019 el UNICEF revisó los Compromisos Básicos para la Infancia en la Acción Humanitaria e incluyó compromisos ampliados sobre protección frente a la explotación y los abusos sexuales y publicó una guía operacional para todas las oficinas en los países sobre la violencia de género en situaciones de emergencia que mejorará la calidad de los servicios y el acceso a ellos. La Directora Ejecutiva se comprometió a impulsar la inclusión de la violencia de género en situaciones de emergencia en los llamamientos del UNICEF de acción humanitaria para la infancia, que también proporcionan servicios esenciales a supervivientes de explotación y abusos sexuales. A consecuencia de ello, el 70 % de las oficinas en los países incluyen la violencia de género en situaciones de emergencia en sus llamamientos, un aumento importante con respecto al 30 % registrado en 2018. El aumento de las inversiones en servicios de protección infantil y relacionados con la violencia de género en situaciones de emergencia es una prioridad para 2020.

66. Alrededor de la mitad de las víctimas de casos denunciados de explotación y abusos sexuales en 2019 recibieron asistencia, proporcionada por el UNICEF o un asociado. Este apoyo suele abarcar asesoramiento, apoyo psicosocial, asistencia médica, apoyo material de otro tipo y, en algunos casos, asistencia jurídica. En el resto de los casos, la víctima no solicitó asistencia o no pudo ser identificada o contactada. El UNICEF sigue trabajando con asociados para velar por que todas las víctimas reciban una asistencia segura y puntual.

67. El personal del UNICEF que ha sufrido conductas sexuales indebidas tiene acceso a apoyo interno psicosocial, médico y de recursos humanos. La organización no cuenta con un punto focal dedicado al deber de diligencia ni con procedimientos operativos estándar específicos para casos de ese tipo, pero está trabajando en ello. El UNICEF ofrece apoyo jurídico en relación con la denuncia de conductas sexuales indebidas a las autoridades locales, ya sea en el emplazamiento en el que se han producido los hechos, en la jurisdicción nacional del funcionario o en la jurisdicción

del autor de los hechos. Sin embargo, cabe destacar que a menudo se necesita un enfoque personalizado, dado que cada caso tiene sus propias complejidades y las necesidades del personal afectado son multidimensionales y requieren por lo tanto un enfoque y una respuesta adaptados.

68. El UNICEF ha reforzado sus políticas internas de recursos humanos, por ejemplo, eliminando todos los plazos para presentar denuncias por conducta sexual indebida; permitiendo las denuncias anónimas; e introduciendo medidas provisionales para proteger a los demandantes y las víctimas. Como se ha mencionado anteriormente, en marzo de 2020 se introdujeron mejoras en esas políticas.

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

69. La protección contra la explotación y los abusos sexuales es una responsabilidad compartida de la comunidad humanitaria y de desarrollo. Como se ha señalado, la mejora de la labor de diligencia debida con los asociados en la ejecución se basa en el reconocimiento de ese hecho. El UNICEF celebra las medidas vigentes adoptadas en el sistema de las Naciones Unidas y en los diversos foros establecidos del Comité Permanente entre Organismos cuyo objetivo es mejorar la coordinación en el ámbito de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y resolver colectivamente los problemas.

70. De 2018 a 2019, mientras ocupaba el cargo de promotora de la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual del Comité Permanente entre Organismos, la Directora Ejecutiva del UNICEF se centró en acelerar la acción colectiva en países en situación de crisis humanitaria basándose en las tres prioridades siguientes: 1) mecanismos de denuncia seguros y accesibles; 2) asistencia de calidad para supervivientes de explotación y abusos sexuales; y 3) capacidad de proporcionar a los supervivientes investigaciones rápidas, confidenciales y respetuosas. El énfasis en la realización a nivel nacional del trabajo de protección contra la explotación y los abusos sexuales ha tenido como consecuencia una mayor cooperación y coherencia interinstitucionales, que son esenciales para proporcionar una respuesta de todo el sistema reforzada y más sostenible a las denuncias. Se realizó un análisis de todo el sistema de los recursos en 34 países prioritarios para detectar las deficiencias en materia de capacidad y recursos a la vez que se establecía una línea de base para evaluar los avances a lo largo del tiempo. El análisis demostró que se ha avanzado en el establecimiento de la coordinación interinstitucional en el ámbito de la protección contra la explotación y los abusos sexuales, pero también que siguen existiendo lagunas en la implementación de las tres prioridades. Cuando finalizó el mandato de promotora de la lucha contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual del Comité Permanente entre Organismos de la Directora Ejecutiva en septiembre de 2019, alrededor del 50 % de las estructuras locales de coordinación de la protección contra la explotación y los abusos sexuales habían incorporado en su labor mecanismos de remisión de las denuncias por violencia de género, lo que es esencial para garantizar la prestación puntual de asistencia a supervivientes de explotación y abusos sexuales. Además, 29 países han nombrado a coordinadores dedicados a la protección contra la explotación y los abusos sexuales para acelerar los avances. El UNICEF apoya a los coordinadores interinstitucionales en ocho países y sigue avanzando en la labor interinstitucional mediante el grupo de resultados 2 del Comité Permanente entre Organismos sobre rendición de cuentas e inclusión. Este apoyo incluye el seguimiento y la resolución permanentes de lagunas en el acceso a canales basados en la comunidad seguros y asequibles de presentación de denuncias por explotación y abusos sexuales y la ampliación de la capacidad de las redes para producir resultados.

71. Gracias a un esfuerzo colaborativo en todo el sistema de las Naciones Unidas, que incluyó contribuciones sustanciales del UNICEF durante el proceso de redacción, se elaboró el nuevo Protocolo sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales. El Protocolo fue ratificado por el Grupo Directivo de Alto Nivel sobre la respuesta de todo el sistema a la explotación y los abusos sexuales en diciembre de 2019 y publicado en febrero de 2020. El Protocolo propone un enfoque holístico de la asistencia a las víctimas que incluye atención médica, apoyo psicosocial, asistencia material básica y la remisión para obtener asistencia jurídica, cuando proceda. En 2020 el UNICEF trabajará con homólogos para desarrollar una guía práctica a fin de apoyar la aplicación del Protocolo. El UNICEF colabora activamente con otras entidades de las Naciones Unidas para integrar la capacitación sobre el Protocolo en la capacitación interinstitucional más amplia sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales.

72. El UNICEF apoyó la revisión de los seis principios básicos relativos a la explotación y los abusos sexuales del Comité Permanente entre Organismos. Anteriormente, en los Principios se *desaconsejaban firmemente* las relaciones sexuales entre quienes proporcionaban asistencia humanitaria y protección y los beneficiarios. Los principios revisados de septiembre de 2019 *prohíben* cualquier relación sexual cuando conlleve un uso inadecuado de la graduación o la categoría.

73. Gracias a una inversión de 21,6 millones de dólares en 2018 y 2019, el UNICEF fortaleció la colaboración interinstitucional sobre el terreno. Por ejemplo, el Fondo reactivó con la Coordinadora de Asuntos Humanitarios para el Yemen la red de protección contra la explotación y los abusos sexuales, a la que prestó apoyo. En la República Democrática del Congo, el UNICEF apoyó el desarrollo de un plan de acción nacional sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales y estableció en una región una red subnacional de prevención de la explotación y los abusos sexuales, que impartió capacitación a grupos temáticos y asociados sobre mecanismos de denuncia basados en la comunidad. También se amplió en el Iraq, la República Árabe Siria, la República Centroafricana y Somalia el desarrollo de la capacidad de los miembros y los asociados de la red interinstitucional de prevención de la explotación y los abusos sexuales, así como la labor específica destinada a apoyar a los supervivientes de explotación y abusos sexuales y reforzar las respuestas basadas en la comunidad.

74. En octubre de 2019 el UNICEF, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos organizaron conjuntamente sesiones de capacitación interinstitucional a las que asistieron 55 puntos focales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales de 37 países de alto riesgo. En las sesiones se proporcionó capacitación técnica y se celebraron debates interactivos sobre las funciones y las responsabilidades de los puntos focales en sus organizaciones y en la colaboración interinstitucional. En particular, se ofrecieron orientaciones a los participantes y se compartieron buenas prácticas sobre mecanismos de denuncia seguros y asequibles, asistencia a supervivientes, vínculos entre investigaciones, establecimiento de redes interinstitucionales y colaboración con asociados en la ejecución. Es esencial contar con un enfoque interinstitucional del desarrollo de la capacidad para impulsar la labor en todo el sistema a nivel nacional y promover el aprendizaje entre organismos.

75. El UNICEF también trabajó con otras entidades de las Naciones Unidas participantes en el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la explotación y los abusos sexuales para aceptar las conclusiones de las evaluaciones sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales de las demás entidades, siempre que abarcaran seis criterios mínimos, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo

de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución. Se está finalizando una evaluación armonizada sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales que será utilizada por todos los organismos de las Naciones Unidas.

76. Junto con el Programa Mundial de Alimentos, el UNICEF copreside el subgrupo de trabajo sobre mejora de la presentación de denuncias por acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. La labor del grupo ha seguido dos vías: i) prevenir la contratación de personas en otras entidades de las Naciones Unidas mientras existan una investigación o un proceso disciplinario abiertos relacionados con acoso sexual; y ii) administrar el cuestionario a todo el sistema sobre la mejora de la presentación de denuncias por acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas y analizar los datos para fundamentar cambios en el sistema. En 2019 el grupo administró el cuestionario a 25 entidades que estaban recopilando datos sobre casos de acoso sexual entre 2016 y 2018. En el futuro el cuestionario solo se referirá a datos relativos al año civil anterior. La recopilación de datos correspondiente a 2019 se inició el 31 de marzo de 2020.

V. Cuestiones transversales: seguimiento de los avances y comunicación con el personal

77. El UNICEF dispone de varias herramientas e instrumentos para hacer un seguimiento de los avances en el refuerzo de la cultura institucional. Entre ellos figuran la Encuesta Mundial del Personal (que se hace cada dos o tres años para proporcionar datos desglosados exhaustivos relativos a la percepción del personal sobre distintos aspectos del trabajo en el UNICEF) y sistemas de datos ordinarios sobre recursos humanos, ética e investigaciones. Además, el UNICEF está desarrollando un sistema de evaluación periódica que permitirá al personal valorar trimestralmente aspectos específicos de la cultura de su lugar de trabajo (por ejemplo, si consideran que se puede denunciar de forma segura una posible conducta indebida o si han recibido respuestas o sugerencias en el último mes). Los datos se integrarán automáticamente en los sistemas existentes de puntuación de las oficinas con los indicadores clave, como los resultados en la ejecución del programa, la recaudación de fondos y las alianzas.

78. El marco de seguimiento de los resultados en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales está operativo desde febrero de 2020 e incluye un conjunto de indicadores mínimos que pueden utilizar las oficinas en los países para medir los avances en la programación en el ámbito de la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Las oficinas en países de alto riesgo que han recibido financiación para capacidad adicional deben utilizar el marco obligatoriamente; en las demás oficinas en los países se aconseja su uso encarecidamente. Los resultados proporcionarán información estratégica al personal directivo superior sobre los avances realizados en relación con puntos de referencia específicos. Además, se han incluido en los sistemas de puntuación de las oficinas indicadores, que se desplegarán a principios de julio de 2020, relacionados con la gestión del riesgo de explotación y abusos sexuales en la labor con asociados en la ejecución. También se han incluido en los informes anuales de las oficinas en los países indicadores adicionales sobre protección contra la explotación y los abusos sexuales centrados en los sistemas de denuncia y remisión para supervivientes de explotación y abusos sexuales.

79. El UNICEF ha reforzado su comunicación interna y el intercambio de información con el personal y partes interesadas externas. Se ha publicado en diversos canales información actualizada sobre la protección contra la explotación y los abusos

sexuales, el enfoque de tolerancia cero, la cultura institucional, auditorías e investigaciones, la ética y los recursos humanos. De junio de 2019 a febrero de 2020 se recibieron más de 550 solicitudes de miembros del personal sobre estas cuestiones a las que se respondió a través de diversos medios: respuestas individuales en línea, respuestas en directo en reuniones y eventos; y respuestas a preguntas frecuentes publicadas en la intranet.

80. Todas esas iniciativas de comunicación interna vienen a confirmar que, si bien se están produciendo cambios importantes en la organización en materia de cultura y prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, la concienciación del personal y su percepción de esos cambios son igualmente importantes.

VI. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

Toma nota del informe relativo a la información actualizada acerca de 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; el informe Morgan Lewis sobre las investigaciones de acoso sexual realizadas por la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF; 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/2020/24](#)).
