



Consejo Económico y Social

Distr. general
30 de diciembre de 2024
Español
Original: inglés

Para información

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Primer período ordinario de sesiones de 2025

4 a 7 de febrero de 2025

Tema 10 del programa provisional*

Calendario de la aplicación de las recomendaciones dirigidas a la entidad en la nota de la Dependencia Común de Inspección acerca del examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional

Resumen

En el presente informe se detalla el proceso para elaborar el calendario de la aplicación de las recomendaciones dirigidas a la entidad en la nota de la Dependencia Común de Inspección acerca del examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)).

* [E/ICEF/2025/1](#).



I. Sinopsis

1. En la nota de la Dependencia Común de Inspección acerca del examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)) se formularon seis recomendaciones, a saber:

a) **Recomendación 1:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben colaborar, en el marco de la JJE [Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación], con objeto de establecer, para junio de 2024, un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal. El objetivo es hacer un seguimiento de los progresos hacia el logro de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial, analizar dichos progresos, evaluarlos e informar al respecto.

b) **Recomendación 2:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben indicar a sus respectivas dependencias de capacitación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de estudios integrado y de gran impacto dirigido a mejorar la concienciación, el aprendizaje y el desempeño y que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles, a fin de combatir todas las formas y configuraciones del racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo.

c) **Recomendación 3:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que no lo hayan hecho deben proporcionar recursos suficientes en apoyo del logro de resultados definidos para la implementación de planes de acción dirigidos a combatir el racismo y la discriminación racial.

d) **Recomendación 4:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como miembros de la JJE, deben elaborar recursos conjuntamente y proporcionarlos a un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel dirigido a unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades y su valor añadido comparativo para colaborar y trabajar juntos con objeto de responder a las necesidades inmediatas y a largo plazo para combatir el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, y acometer los cambios transformadores necesarios para mejorar la pertinencia y el valor continuos de las diversas iniciativas tanto en el plano institucional como de todo el sistema.

e) **Recomendación 5:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben establecer, para 2024, un marco de rendición de cuentas que defina los logros y los resultados previstos y los principales indicadores de desempeño para combatir el racismo y la discriminación racial; asimismo, deben informar periódicamente a sus órganos legislativos o rectores sobre los progresos realizados en el logro de los objetivos predefinidos.

f) **Recomendación 6:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben fomentar, en el marco de la gestión de los recursos humanos, la distribución equitativa de oportunidades para todo el personal.

2. En la respuesta del UNICEF a la nota ([E/ICEF/2024/13](#)) se informó de que se habían aceptado y aplicado tres recomendaciones. La recomendación 2 se aplicó mediante la integración de módulos sobre racismo y discriminación racial en varios programas de aprendizaje para directivos y supervisores, como el programa Managing People with Purpose, con un público destinatario de más de 6.500 directivos del UNICEF, así como un curso independiente sobre prejuicios inconscientes titulado “Becoming an Inclusion Champion: The Journey to Taming our Biases”. La recomendación 3 se aplicó mediante la creación, en 2022, de un equipo dedicado a la

cultura institucional y la diversidad, la equidad y la inclusión. La recomendación 5 se aplica desde 2021 mediante un plan de acción integral basado en las recomendaciones del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación del UNICEF. La recomendación 6 fue aceptada y su aplicación se está llevando a cabo mediante el seguimiento continuo de la representación en los diversos grupos, regiones, niveles y esferas de funcionamiento como parte de los sistemas ordinarios de recursos humanos y presentación de informes del UNICEF.

3. Se consideró que las recomendaciones 1 y 4 no eran solo cometido de la organización. El UNICEF consultó a otras organizaciones de las Naciones Unidas a fin de elaborar un enfoque basado en los foros existentes de colaboración interinstitucional para responder a las recomendaciones 1 y 4. El presente informe detalla dicho enfoque.

II. Pasos propuestos para la coordinación interinstitucional

4. La mejor manera de abordar las dos recomendaciones que se consideran que no son solo cometido del UNICEF es a través del grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE, asociado a la Red de Recursos Humanos (establecido en [CEB/2022/3](#)).

5. En cuanto a la recomendación 1, la cuestión del conjunto común de categorías sobre la raza requiere una recopilación exhaustiva de las prácticas existentes, que pueden haber cambiado desde que se elaboró la nota de la Dependencia Común de Inspección en 2022. Además, la Oficina Antirracismo de la Secretaría de las Naciones Unidas está elaborando una propuesta de categorización bajo los auspicios del Plan de Acción Estratégico: Informe del Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas¹. El UNICEF recomienda que el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión se utilice como foro para aprovechar las experiencias existentes y evitar problemas de coherencia de datos, continuidad y análisis de tendencias de la representación de los grupos raciales y la experiencia de los empleados en los últimos años.

6. En la actualidad, un grupo interinstitucional oficioso que trabaja en iniciativas contra el racismo se ha centrado en tres entregables: un paquete de aprendizaje conjunto sobre lucha contra el racismo; una lista de preselección de expertos en materia de lucha contra el racismo (con antecedentes verificados y sin verificar); y una recopilación de medidas especiales para promover una mayor diversidad en la contratación. Estos entregables pueden revisarse y revitalizarse a través del grupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

III. Plazos orientativos

7. Tras consultar con otras organizaciones de las Naciones Unidas, el UNICEF considera que solo podrá proporcionarse un calendario más preciso para la aplicación de las recomendaciones 1 y 4 a principios de 2025, condicionado a la divulgación de la propuesta de categorización de la Oficina Antirracismo, que deberá debatirse posteriormente en el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión del

¹ Naciones Unidas, *Strategic Action Plan: Report of the Secretary-General's Task Force on Addressing Racism and Promoting Dignity for All in the United Nations Secretariat*, Nueva York, diciembre de 2021, disponible en https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/sap_final_report_0.pdf, consultado el 26 de noviembre de 2024.

Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Del mismo modo, el examen de los recursos comunes en materia de lucha contra el racismo requiere una coordinación dentro del grupo de trabajo. Por lo tanto, el UNICEF prevé que, a más tardar en junio de 2025, tendrá más claridad sobre los plazos para proponer una categorización común de la raza en todo el sistema y el desarrollo de recursos conjuntos, propuesta que se presentará a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2025 en el marco del tema del programa relativo a la lucha contra el racismo y la discriminación racial.
