



Consejo Económico y Social

Distr. general
10 de abril de 2025
Español
Original: inglés

Adopción de decisiones

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Junta Ejecutiva

Período de sesiones anual de 2025

10 a 13 de junio de 2025

Tema 10 del programa provisional*

Información actualizada sobre la labor del UNICEF para hacer frente al racismo y la discriminación racial

Resumen

Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2024/10 de la Junta Ejecutiva, que en el párrafo 7 “*solicita además* al UNICEF que aplique todas las recomendaciones pendientes del informe de 2021 del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación, y que informe a la Junta sobre su aplicación en su próxima presentación anual de información actualizada”. En el párrafo 15 de esa misma decisión, la Junta Ejecutiva “*solicita también* a la administración del UNICEF que presente, en el período de sesiones anual de 2025, información actualizada sobre sus esfuerzos por aplicar todas las recomendaciones de la nota [nota de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de las medidas y los mecanismos para abordar el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y gestión para lograr la eficacia institucional (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)]”.

Este informe ofrece información actualizada sobre la labor que sigue realizando el UNICEF para hacer frente al racismo y la discriminación racial.

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

* [E/ICEF/2025/11](#).



I. Sinopsis

1. El presente informe ofrece información actualizada sobre la labor realizada por el UNICEF para hacer frente al racismo y la discriminación racial dentro de la organización. El UNICEF procura adoptar una perspectiva integral para abordar todas las formas de discriminación y con regularidad ha presentado a la Junta Ejecutiva información actualizada sobre la cultura institucional y la diversidad, la última de las cuales tuvo lugar en el período de sesiones anual de 2024 (E/ICEF/2024/15), en el que se describieron los progresos realizados desde junio de 2019.

2. Teniendo en cuenta que el informe del UNICEF sobre las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (E/ICEF/2024/13), en su anexo I, presentó información actualizada sobre los progresos realizados en las iniciativas contra el racismo durante el período de sesiones anual de 2024 de la Junta Ejecutiva, y que en el primer período ordinario de sesiones de 2025 de la Junta Ejecutiva se actualizaron los plazos (E/ICEF/2025/8), el presente informe es una oportunidad de presentar más información sobre las iniciativas ejecutadas y los problemas actuales en materia de racismo y discriminación racial. El presente informe también complementa la información actualizada sobre la cultura institucional y la diversidad que se presentará en el período de sesiones anual de 2025 (E/ICEF/2025/17).

II. Antecedentes y progresos de las iniciativas contra el racismo y la discriminación

3. El UNICEF reconoce la necesidad de hacer frente al racismo y la discriminación dentro de la organización. En junio de 2020, la Directora Ejecutiva encargó a un Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación que analizara y propusiera medidas para hacer frente a esas cuestiones. La decisión de crear un equipo de trabajo interno está en consonancia con las investigaciones y los datos científicos que demuestran que los equipos de trabajo aumentan la rendición de cuentas gracias a la colaboración del personal directivo superior y proporcionan a los colegas conocimientos internos sobre las estructuras, políticas y prácticas.

4. Además de la reflexión interna entre el personal, el UNICEF mantuvo abierto un canal de colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas, que deben afrontar problemas similares independientemente de que tengan diferentes mandatos, tamaño y presencia en los contextos humanitarios y de desarrollo.

5. Mientras el Equipo de Trabajo llevaba a cabo su labor, se pusieron en marcha varias iniciativas para mantener comunicaciones con un amplio abanico de colegas de todas las regiones y oficinas del UNICEF y recabar su opinión. El Equipo de Trabajo prestó apoyo al aprendizaje y fomentó el debate sobre el racismo y la discriminación. Se creó un grupo de colaboración digital para mantener conversaciones e intercambiar conocimientos en simultáneo. Se organizaron varios grupos focales con diversos grupos de afinidad y asociados importantes de la sede a fin de entablar un diálogo significativo. El UNICEF también puso en marcha el Mes Mundial del Diálogo en noviembre de 2020, en el que se abordaron temas relacionados con diversas formas de discriminación. El objetivo de esas iniciativas era fomentar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo en el UNICEF promoviendo el conocimiento, la comprensión y la adopción de medidas prácticas para combatir el racismo y la discriminación.

6. El informe sobre las recomendaciones de medidas contra el racismo y la discriminación del Equipo de Trabajo Interno contra el Racismo y la Discriminación se presentó a la Directora Ejecutiva en mayo de 2021 y contenía en total 87

recomendaciones de medidas, distribuidas en ocho categorías: un 7 % de las medidas estaban relacionadas con la sensibilización; un 15 %, con la creación de capacidad; un 15 %, con la rendición de cuentas y la protección; un 10 %, con la comunicación externa, la recaudación de fondos y la marca; un 30 %, con la contratación y el desarrollo profesional; un 7 %, con los datos y el seguimiento; un 13 %, con los programas, los suministros y las adquisiciones; y un 3 % con las medidas que tratarán en el sistema de las Naciones Unidas. En septiembre de 2021, el UNICEF finalizó una respuesta a las recomendaciones, que conllevó amplias consultas con diferentes divisiones y oficinas para evaluar la viabilidad institucional y jurídica de las propuestas, así como las posibles implicaciones en materia de recursos.

7. Se ha avanzado notablemente en el ámbito de la sensibilización. Se ha elaborado contenido para combatir los prejuicios y la discriminación, que se ha distribuido internamente a todo el personal, y todas las oficinas del UNICEF recibieron un glosario de terminología clave y herramientas prácticas. Se iniciaron conversaciones contra el racismo y la discriminación en la mayoría de las regiones a través de las oficinas regionales y en los países, a veces con el apoyo de expertos locales externos. Se aclararon las normas de conducta al comenzar a aplicar la herramienta interactiva Espectro de Comportamientos, que detalla los comportamientos que son aceptables y los que no lo son, e invita a los lectores a reflexionar y los remite a recursos que describen la mejor manera de garantizar que sus acciones se ajusten a las políticas del UNICEF. Se está trabajando para detectar y resolver los impedimentos culturales que dificultan la denuncia y se están realizando investigaciones sobre la denuncia de los prejuicios. Hay planes para aumentar la conciencia sobre la lucha contra el racismo y la discriminación, y la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas también ha abordado estas cuestiones en su trabajo y en sus informes.

8. Se ha incorporado contenido contra el racismo y la discriminación en distintos materiales, como el programa *Managing People with Purpose*, destinado a unos 6.500 directivos de toda la organización. Se han puesto en marcha iniciativas de cambio conductual centradas en conversaciones inclusivas que han de presentar las partes interesadas. En mayo de 2024, la Oficina Antirracismo de la Secretaría de las Naciones Unidas organizó sesiones de capacitación sobre el tema de las investigaciones, a las que asistieron representantes de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones del UNICEF, y sobre el tema del apoyo a la salud mental, a las que asistieron consejeros del personal del UNICEF.

9. En cuanto a la rendición de cuentas y la protección, se está examinando la Política del UNICEF de Protección de los Denunciantes de Irregularidades contra las Represalias teniendo en cuenta las observaciones recibidas a través del Equipo de Trabajo y las disposiciones del boletín del Secretario General sobre la protección contra represalias por denunciar conductas indebidas y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)). Como se señala en el Informe del Secretario General titulado “Abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en la Secretaría de las Naciones Unidas” ([A/76/771](#)), aunque la discriminación por motivos de raza se considera una conducta prohibida, las normas de las Naciones Unidas no definen el concepto de “racismo” ni indican en concreto cómo puede manifestarse en el lugar de trabajo. En diciembre de 2024, el UNICEF presentó sus observaciones sobre las propuestas de actualización del boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, del acoso, incluido el acoso sexual, y del abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)), en el que se definen el racismo y la discriminación racial. Aunque el UNICEF reconoce la importancia de la cuestión, en sus observaciones destacó los problemas que podría entrañar que se destacase una característica específica que genere discriminación, en lugar de adoptar un enfoque global que condene todas las formas de discriminación.

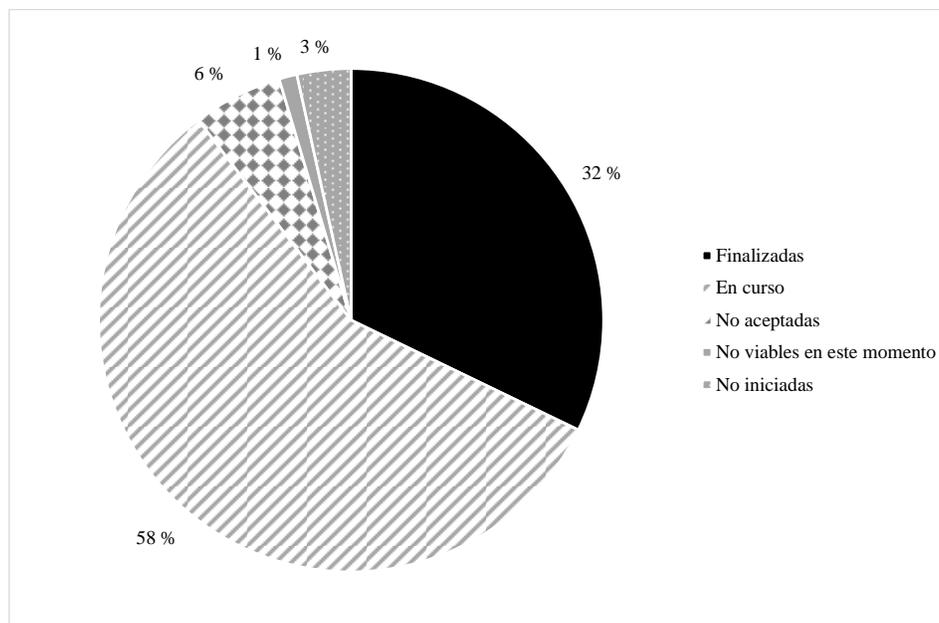
10. Las actividades del UNICEF en materia de datos y seguimiento abarcan la definición de categorías de identidad y la realización de encuestas al personal, y, por primera vez, se incluyeron grupos étnicos y raciales en la Encuesta Mundial del Personal de 2022. Estos grupos estuvieron inspirados en una iniciativa del Banco Mundial para recopilar datos y también se enviaron a la Dependencia Común de Inspección durante su examen de las medidas y los mecanismos para abordar el racismo y la discriminación racial. Los datos de las Encuestas Mundiales de Personal de 2022 y 2024 se desglosan por grupos raciales y se añaden a un tablero para analizarlos a escala mundial y regional, respetando un umbral de confidencialidad de un mínimo de 10 participantes para divulgar los datos. Por lo que respecta a los sistemas de justicia interna, la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones recopila datos sobre las denuncias de comportamientos racistas junto con otros motivos de discriminación e informa periódicamente al respecto en su informe anual a la Junta Ejecutiva.

11. Un requisito importante para evaluar la eficacia de las medidas antidiscriminatorias que aún está pendiente es una iniciativa de autoidentificación, que consiste en que el personal comunique a su empleador, con carácter voluntario y por medios seguros, su información (es decir, la raza o el origen étnico, el estado de discapacidad, el sexo, etc.) a través de un sistema digital seguro de acceso limitado y uso estricto. Este proceso ayuda a las organizaciones a comprender cómo están representadas las personas de diferentes grupos en la fuerza de trabajo y cómo pueden aprovechar las oportunidades de adelanto profesional, retención y desarrollo profesional, y está en consonancia con la recomendación 1 de la nota de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de las medidas y los mecanismos para abordar el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y gestión para lograr la eficacia institucional ([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#)). En la actualidad, el UNICEF emplea encuestas anónimas para recopilar datos sobre características como la raza y la discapacidad, lo que no es suficiente para saber, por ejemplo, cómo avanzan en su carrera las personas de grupos raciales concretos consultando los registros reales de los sistemas de recursos humanos en vez de que cada funcionario declare cómo percibe su avance profesional. El UNICEF está evaluando opciones para crear una plataforma digital segura.

12. En cuanto a las comunicaciones externas, la recaudación de fondos y la marca, se han redactado orientaciones de apoyo sobre las comunicaciones contra el racismo y se ha creado una serie de herramientas y productos. En la gestión de los asociados, se ha avanzado añadiendo referencias al uso respetuoso de las imágenes y compromisos claros de colaboración digna en las plantillas de los acuerdos de cooperación para programas. En el ámbito de los programas, los suministros y las adquisiciones, las iniciativas abarcaron el examen de los datos de gasto mundial, el seguimiento de las adquisiciones locales y Sur-Sur competitivas y eficientes, y la implicación más directa de los donantes en esas iniciativas. Por último, en materia de contratación y desarrollo profesional, la organización está reformando los sistemas de contratación para que el adelanto profesional sea justo para todos, en consonancia con el artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, ya que la consideración primordial sigue siendo llegar al más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

13. Hasta el 31 de diciembre de 2024, se había finalizado el 32 % de las recomendaciones formuladas por el Equipo de Trabajo, el 58 % estaban en curso, el 3 % no se habían iniciado, el 6 % no fueron aceptadas y el 1 % no eran viables en ese momento.

Figura I
**Estado de aplicación de las recomendaciones del Equipo de Trabajo Interno
 contra el Racismo y la Discriminación al 31 de diciembre de 2024**



14. En el plano interinstitucional, el UNICEF fue miembro fundador, junto con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, de un grupo interinstitucional oficioso que trabaja en la lucha contra el racismo y que inició reuniones periódicas a mediados de 2020. A medida que el grupo evolucionaba y se sumaban más miembros, las iniciativas más habituales estuvieron centradas en tres entregables: un paquete de aprendizaje conjunto sobre la 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. Los miembros están examinando esos entregables para presentarlos al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE).

III. Información actualizada acerca del examen de las medidas y los mecanismos para abordar el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y gestión para lograr la eficacia institucional

15. El UNICEF participó en las consultas relativas a la redacción de la nota de la Dependencia Común de Inspección entre 2021 y 2022, y prestó apoyo a las sesiones del grupo interinstitucional oficioso sobre la lucha contra el racismo en febrero de 2022. En 2022 y 2023, el UNICEF copresidió el Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en cuyo marco podrían aplicarse algunas de las recomendaciones del examen, como crear un marco de rendición de cuentas para abordar el racismo y la discriminación racial y elaborar un plan de estudios integrado para mejorar la concienciación, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades de las diversas funciones, categorías y niveles del personal para abordar todas las formas y configuraciones del racismo y

la discriminación racial en el lugar de trabajo. El UNICEF sigue considerando que la mejor forma de aplicar todas las recomendaciones del examen sería utilizando un enfoque interseccional.

16. La nota de la Dependencia Común de Inspección proponía seis recomendaciones:

a) **Recomendación 1:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar, en el marco de la JJE, para establecer un conjunto común de categorías para la autoidentificación voluntaria del personal a más tardar en junio de 2024, con el fin de seguir de cerca, analizar y evaluar los progresos y logros en lo atinente a los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión al abordar el racismo y la discriminación racial e informar al respecto.

b) **Recomendación 2:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar a sus respectivas dependencias de capacitación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de estudios integrado y de gran repercusión para mejorar la conciencia, el aprendizaje y el desempeño que responda a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles a fin de abordar todas las formas y configuraciones de racismo y 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 deberían proporcionar recursos suficientes para apoyar la consecución de los resultados definidos respecto de la ejecución de los planes de acción para abordar el racismo y la discriminación racial.

d) **Recomendación 4:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la JJE, deberían elaborar conjuntamente y dotar de recursos un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel destinado a unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades existentes y su valor añadido comparativo para colaborar y trabajar juntas a fin de responder a las necesidades inmediatas y a más largo plazo para abordar el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, y emprender los cambios transformadores necesarios para aumentar la pertinencia y el valor continuos de las diversas iniciativas a nivel tanto de las organizaciones como de todo el sistema.

e) **Recomendación 5:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer, antes de que concluya 2024, un marco de rendición de cuentas en que se fijen los logros previstos, los resultados y los indicadores clave del desempeño para abordar el racismo y la discriminación racial, e informar periódicamente a sus órganos legislativos o rectores sobre los progresos realizados en la consecución de los resultados predefinidos.

f) **Recomendación 6:** Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reforzar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos para todo el personal.

17. Las recomendaciones 2, 3 y 5 fueron aceptadas y aplicadas, y la recomendación 6 fue aceptada y sigue en curso. Las recomendaciones 1 y 4 no son cometido exclusivo del UNICEF. A continuación se ofrece más información sobre los últimos avances.

18. El UNICEF aplicó la recomendación 2, que estaba en consonancia con las recomendaciones del Equipo de Trabajo en cuanto a la creación de capacidad, adoptando una perspectiva global del aprendizaje sobre la no discriminación y los comportamientos inclusivos. El UNICEF ha elaborado un plan de estudios y un módulo electrónico que abarcan todas las formas de discriminación, incluida la racial, y están centrados en crear lugares de trabajo respetuosos mediante una mentalidad de crecimiento a fin de lograr un cambio de comportamiento.

19. La recomendación 3 se aplicó al crear, en 2022, un equipo especial de cultura institucional.

20. La Recomendación 5 se consideró ya aplicada desde 2021, dadas las recomendaciones de actuación del Equipo de Trabajo. El UNICEF ha comunicado su plan de acción a otras organizaciones de las Naciones Unidas.

21. La Recomendación 6 fue aceptada y sigue en curso, dados los compromisos previos asumidos en el marco de la estrategia OneHR del UNICEF para 2022-2025 y el Modelo de Prestación de Servicios de la División de Recursos Humanos, en los que la lucha contra la discriminación es una prioridad transversal. La aplicación del enfoque de “diversidad integral” durante 2024 ha aclarado las lagunas de la representación equitativa y la necesidad de organizar actividades de captación de candidatos cualificados a partir de los datos existentes sobre la fuerza de trabajo. Esta recomendación sigue en curso porque es necesario poner en marcha una iniciativa de autoidentificación que mida de forma más sistemática la distribución de las oportunidades de desarrollo profesional entre los distintos grupos, en particular por grupo racial.

22. La recomendación 1 no es cometido exclusivo de la organización, y el UNICEF ha propuesto organizar un período de sesiones para deliberar acerca de la cuestión en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la JJE, asociado a la Red de Recursos Humanos (creado en [CEB/2022/3](#)), lo que mejorará la coordinación de las propuestas y la armonización entre las organizaciones. A la luz de las diferentes prioridades que están surgiendo y de la actual crisis de financiación que afecta a todo el sector del desarrollo, cabe prever que se retrase esta categorización estándar, cuya fecha de finalización está prevista para finales de 2025.

23. Asimismo, la recomendación 4 tampoco es cometido exclusivo de la organización. El UNICEF celebra que se esté pidiendo que la lucha contra el racismo esté mejor coordinada entre las distintas instituciones y propone que, en consonancia con la interseccionalidad para abordar todas las formas de discriminación, se adopten las redes existentes del Comité de Alto Nivel sobre Gestión como el “mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel destinado a unir a las organizaciones” en lugar de crear una estructura paralela, en especial dadas las limitaciones de financiación. También en este caso cabe prever que se retrase la aplicación, cuya conclusión está prevista para finales de 2025.

IV. Proyecto de decisión

La Junta Ejecutiva

Toma nota de la información actualizada sobre la labor del UNICEF para abordar el racismo y la discriminación racial ([E/ICEF/2025/18](#));