



Naciones Unidas

**Examen de las políticas y prácticas para
prevenir la explotación y los abusos sexuales
en las organizaciones del sistema de las
Naciones Unidas y responder a ellos**

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por Eileen A. Cronin y Conrod Hunte



Examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por Eileen A. Cronin y Conrod Hunte



Naciones Unidas • Nueva York, 2025

Equipo del proyecto

Eileen A. Cronin, Inspectora

Conrod Hunte, Inspector

Kamolmas Jaiyen, Oficial de Evaluación e Inspección

Alexandra Samoulada, Oficial de Evaluación e Inspección

Eleyeba Bricks, Auxiliar de Investigación

Diane Goodman, Consultora Experta

Ursula Mosqueira, Consultora de Investigación

Pasantes de investigación

Takayuki Kondo

Chan Kyu Choi

Ranggi Aprilianzah

Sinead Balloch

Sijia Yao

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaciones y acrónimos	v
I. Introducción	1
A. Contexto	1
B. Sobre el informe	4
II. Análisis de las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales y los marcos conexos en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección	5
A. Las políticas en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección	5
B. Lagunas en las políticas	7
C. El camino a seguir: establecer una política integral sobre las conductas sexuales indebidas	8
III. Coordinación interinstitucional de la protección contra la explotación y los abusos sexuales	10
A. Mecanismos de coordinación interinstitucional	10
B. Recopilación de datos y presentación de informes a nivel de todo el sistema en relación con las denuncias de explotación y abusos sexuales	12
C. Acceso a los datos sobre explotación y abusos sexuales y transparencia con respecto a las denuncias	13
IV. Aplicación de las estrategias de protección contra la explotación y los abusos sexuales, y el compromiso de la dirección	14
A. Rendición de cuentas y capacidad a nivel institucional	14
B. Rendición de cuentas y capacidad sobre el terreno	15
V. Abordar la conducta del personal del sistema de las Naciones Unidas mediante la capacitación, la divulgación y la gestión del cambio	15
A. Capacitación y concienciación del personal de las Naciones Unidas en materia de políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales	16
B. Estrategias de prevención innovadoras que van más allá de la capacitación obligatoria destinadas a subsanar las causas fundamentales de la explotación y los abusos sexuales	18
VI. Prácticas de contratación seguras: cribado del personal y verificación de sus antecedentes de conductas sexuales indebidas	18
A. ClearCheck, la base de datos para el cribado a nivel de todo el sistema de las conductas sexuales indebidas	18
B. Más allá de ClearCheck	20
VII. Evaluaciones de los riesgos de explotación y abusos sexuales y medidas de mitigación ..	21
A. Evaluaciones de los riesgos a nivel institucional	21
B. Evaluaciones de los riesgos sobre el terreno	21

C.	Procesos de cribado y verificación de antecedentes para los asociados en la ejecución y los proveedores comerciales	22
VIII.	Responder a las denuncias de explotación y abusos sexuales	23
A.	Mecanismos para la denuncia y la gestión de denuncias en las organizaciones participantes	24
B.	Investigación de las denuncias	24
C.	Medidas administrativas y disciplinarias en relación con las denuncias corroboradas	25
D.	Asistencia a las víctimas	26
IX.	Colaboración con los órganos rectores y los Estados Miembros en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales	27
A.	Cobertura por parte de los órganos rectores y legislativos de la protección contra la explotación y los abusos sexuales	27
B.	Remisión de casos penales a las autoridades nacionales	28
C.	Interacción entre los Estados Miembros y las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz en relación con la protección contra la explotación y los abusos sexuales	29
D.	Apoyo de los Estados Miembros a un nuevo enfoque de la protección contra la explotación y los abusos sexuales	30
Anexo		
	Sinopsis de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	31

Abreviaciones y acrónimos

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
IASC	Comité Permanente entre Organismos
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU Turismo	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. El programa de trabajo de la Dependencia Común de Inspección (DCI) para 2024 incluía un examen de las políticas y prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y responder a ellos. A continuación figura el primer examen independiente y exhaustivo sobre este tema que se realiza a nivel de todo el sistema, que abarca las 28 organizaciones participantes en la DCI.
2. El examen tenía cinco objetivos: a) examinar los marcos regulatorios y normativos conexos; b) analizar los mecanismos de coordinación interinstitucional; c) estudiar las prácticas para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos; d) evaluar la aplicación de un enfoque centrado en las víctimas; y e) destacar las buenas prácticas y señalar las enseñanzas extraídas.
3. Para elaborar el informe se utilizó una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos de recopilación de datos, entre los que cabe señalar: un estudio bibliográfico de los documentos relevantes, incluidos los casos pertinentes de los tribunales administrativos; un cuestionario institucional; 163 entrevistas oficiales a 311 funcionarios e interesados externos; y estudios de casos, que se llevaron a cabo en 14 operaciones de las Naciones Unidas.
4. Un proyecto del presente informe se sometió a una revisión por pares interna con el fin de asegurar la calidad, tras lo cual se distribuyó a las organizaciones participantes en la DCI. Los Inspectores declaran que la independencia, la imparcialidad y la integridad profesional se mantuvieron durante las etapas de planificación, ejecución y redacción.
5. Se generaron dos productos de la DCI: a) el presente informe, que se centra en los principales resultados, conclusiones y recomendaciones y está disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas; y b) un informe ampliado, publicado con la signatura JIU/REP/2025/2 [Expanded report], en el que se ofrece un análisis más amplio, resultados detallados e información justificativa conexa, incluidos los anexos.

A. Contexto

6. La explotación y los abusos sexuales tienen su origen en los desequilibrios de poder y la desigualdad entre los géneros, y se caracterizan por que los perpetradores se aprovechan de su autoridad para obtener ventajas sexuales. Esas dinámicas se ven exacerbadas a menudo por otros factores, como el racismo, la impunidad (real o percibida) y las normas sociales que toleran o normalizan las conductas sexuales indebidas. Dada la prevalencia de esas condiciones en los entornos en que operan las Naciones Unidas, la explotación y los abusos sexuales siguen siendo un riesgo que puede materializarse —y lo ha hecho— en todos los contextos.

1. Principales marcos de protección contra la explotación y los abusos sexuales

7. La política básica que orienta la protección contra la explotación y los abusos sexuales en la Secretaría de las Naciones Unidas y en sus fondos y programas es el boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)), que en el presente informe se denomina en lo sucesivo “boletín de 2003 del Secretario General”. Este boletín es aplicable a todo el personal.
8. Otros documentos clave que influyen en las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales son los siguientes:

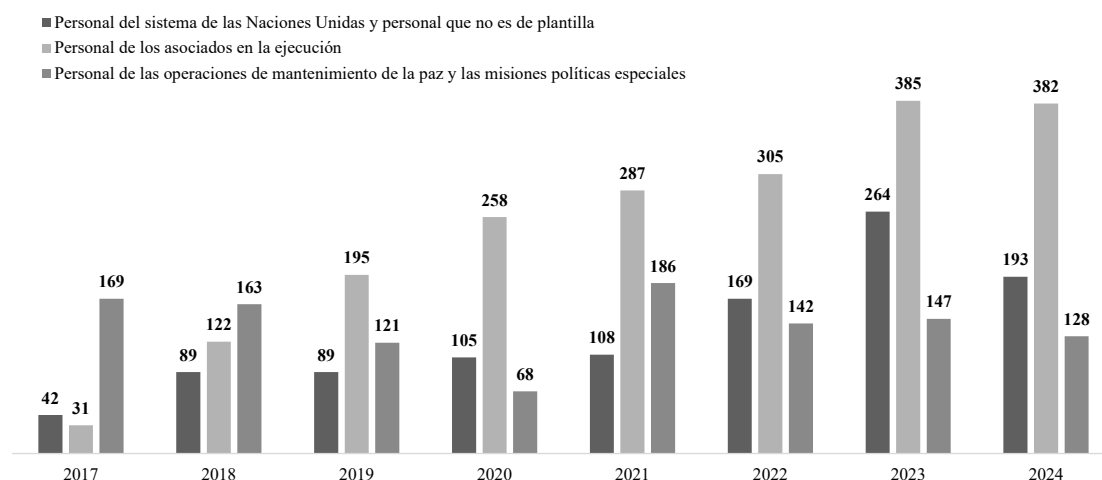
- El informe de 2017 del Secretario General, titulado “Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales: un nuevo enfoque” ([A/71/818](#) y [A/71/818/Corr.1](#)), en el que se introduce un cambio estratégico hacia un enfoque centrado en las víctimas, los protocolos para prevenir la explotación y los abusos sexuales, la participación de la sociedad civil y una mayor transparencia
- Los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y los abusos sexuales (de 2003, revisados en 2019), que orientan la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la forma de responder a ellos en los contextos humanitarios
- Las *Normas de conducta de la administración pública internacional*, de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) (2013), que establecen expectativas éticas para el personal de las Naciones Unidas y para su conducta
- La declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las víctimas (2023), titulada “Tus derechos como víctima de explotación o abusos sexuales cometidos por personal de las Naciones Unidas o personal asociado”, en la que se describe una respuesta centrada en las víctimas y se afirman los derechos de las víctimas al trato respetuoso, recibir apoyo, la justicia, la participación, la protección, la confidencialidad, la reparación y los mecanismos de presentación de denuncias.

2. Alcance de la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de las Naciones Unidas y el de los asociados en la ejecución (2017-2024)

9. Entre 2017 y 2024, las Naciones Unidas informaron públicamente de denuncias de explotación y abusos sexuales concernientes a 4.148 personas que estaban empleadas en condición de personal y personal asociado en las organizaciones participantes en la DCI, entre las que había 1.059 miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas y el personal que no es de plantilla (26 %), 1.965 miembros del personal de los asociados en la ejecución (47 %) y 1.124 civiles y miembros del personal uniformado de las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales (27 %). Prácticamente todas esas personas eran varones. Es probable que las cifras notificadas no lleguen a reflejar la verdadera magnitud de la explotación y los abusos sexuales, ya que siguen sin denunciarse todos los casos, aunque en algunos contextos las denuncias podrían indicar una mayor confianza en los mecanismos de presentación de informes. Véase el desglose por año en la figura I.

Figura I

Número de miembros del personal involucrados en denuncias de explotación y abusos sexuales, por tipo de personal, comunicado por las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección, 2017-2024



Fuente: iReport SEA Tracker y la base de datos sobre la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, ambos consultados el 13 de marzo de 2025.

10. Alrededor del 43 % de las denuncias estaban relacionadas con la explotación sexual, el 25 % con el abuso sexual y el resto, o bien se clasificaron como relacionadas con ambos delitos sexuales, o bien no estaban claras. Aproximadamente el 4 % de las denuncias presentadas contra miembros del personal de las Naciones Unidas y el personal que no es de plantilla se referían a lugares con sedes.

11. Entre 2017 y 2024, se investigó a 3.129 personas a raíz de denuncias de explotación y abusos sexuales. En el 34 % de los casos, se constató que las personas habían cometido explotación y abusos sexuales; en el 24 %, las personas fueron objeto de denuncias que no se corroboraron o estaban involucradas en incidentes que no pertenecían a la categoría de explotación y abusos sexuales; y, en el 42 %, la investigación se archivó debido a la falta de información o a otros motivos. Muchos otros casos siguen pendientes. En el cuadro 1 se muestran los resultados de las investigaciones finalizadas desglosados por categoría de personal.

Cuadro 1

Resultados de las investigaciones sobre explotación y abusos sexuales, por categoría de personal, 2017-2024

Resultado de la investigación	Personal del sistema de las Naciones Unidas y personal que no es de plantilla	Personal de los asociados en la ejecución	Personal de las operaciones de paz	Total	Porcentaje del total
Denuncia corroborada	107	636	336	1 079	34
Denuncia no corroborada o incidente clasificado como no perteneciente a la categoría de explotación y abusos sexuales	279	446	25	750	24
Información insuficiente, sin participación de las víctimas o sin jurisdicción	375	579	234	1 188	38

<i>Resultado de la investigación</i>	<i>Personal del sistema de las Naciones Unidas y personal que no es de plantilla</i>	<i>Personal de los asociados en la ejecución</i>	<i>Personal de las operaciones de paz</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje del total</i>
La persona fue despedida, dimitió o fue separada del servicio durante el proceso	31	81	–	112	4
Total	792	1 742	595	3 129	100

Fuente: iReport SEA Tracker y la base de datos sobre la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, ambos consultados el 13 de marzo de 2025.

12. No se despidió o separó del servicio a todas las personas que habían sido objeto de denuncias corroboradas de explotación y abusos sexuales. Se despidió o separó del servicio a aproximadamente dos terceras partes de esas personas que eran personal de las Naciones Unidas o personal que no es de plantilla, mientras que en otros casos las personas dimitieron o se les impusieron sanciones menos severas. Se despidió a la mayor parte de los miembros del personal de los asociados en la ejecución que habían sido objeto de denuncias corroboradas. En el caso de las operaciones de paz, los resultados disciplinarios fueron variados: muchos miembros del personal civil fueron despedidos o dimitieron, y se repatrió a muchos miembros del personal uniformado; por su parte, los Estados Miembros impusieron también diversas sanciones, como encarcelamientos, despidos o descensos de categoría.

13. Durante este período, las denuncias de explotación y abusos sexuales afectaron a 4.061 víctimas, de las cuales el 26 % eran niños. Los casos corroborados afectaron a unas 1.177 víctimas y dieron lugar a 342 demandas de paternidad contra personal de las Naciones Unidas. De las 108 denuncias en que estuvo implicado personal que no es de plantilla y personal de los asociados en la ejecución, se confirmaron 13. En lo que respecta al personal de mantenimiento de la paz, aunque no se dispone de datos comparables para el período 2017-2024, desde que comenzaron a recopilarse datos se han presentado 759 demandas de paternidad, de las cuales el 70 % aún no se ha resuelto y solo se han confirmado 29.

B. Sobre el informe

14. Los resultados del examen ponen de relieve que la explotación y los abusos sexuales siguen siendo un riesgo inherente a todas las entidades de las Naciones Unidas, con independencia de su contexto operacional. Si bien se ha avanzado considerablemente en el establecimiento de políticas y marcos institucionales para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos, todavía hay importantes lagunas. Muchas entidades no cuentan con marcos regulatorios coherentes y armonizados, lo que socava las iniciativas en pro de la rendición de cuentas y la protección de los derechos de las víctimas durante el proceso. Además, la falta de consistencia a la hora de definir los hechos que constituyen explotación y abusos sexuales y a quiénes se puede considerar víctimas desvía aún más la atención del problema fundamental: la conducta indebida del personal y su abuso de autoridad para obtener ventajas sexuales.

15. Aunque las iniciativas para crear capacidad entre el personal y sensibilizarlo han progresado, sigue siendo esencial introducir cambios más profundos en la cultura institucional. No obstante, solo un puñado de entidades han emprendido este camino de manera efectiva. Dado que las Naciones Unidas prestan servicio a algunas de las poblaciones más vulnerables del mundo, es fundamental garantizar que su personal sea de la máxima integridad para proteger a esas poblaciones. No obstante, sigue

habiendo deficiencias en el cribado de candidatos. Además, aún hay lagunas importantes en cuanto a la colaboración y la capacitación de los asociados en la ejecución y los proveedores para prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos. En el examen también se señalaron retrasos en las investigaciones y los procesos disciplinarios, que podrían reducir la confianza en los mecanismos institucionales y socavar la protección de los derechos de las víctimas. Por último, los Inspectores destacan que es preciso que los órganos gubernamentales o legislativos y los Estados Miembros desempeñen una función esencial como motores de la rendición de cuentas y la mejora sistémica. Los Inspectores observan que los resultados del examen son un llamamiento a la acción para las organizaciones participantes en la DCI en un momento de grave crisis presupuestaria en el sistema de las Naciones Unidas. Los recortes en los recursos humanos y programáticos podrían exacerbar la explotación y los abusos sexuales, por lo que deben sopesarse con cuidado al tomar decisiones en materia de recursos.

16. Como resultado del examen, se han emitido 15 recomendaciones oficiales, que serán objeto de seguimiento y presentación de informes por parte de la DCI. En el anexo del presente informe se incluye un cuadro en el que figuran esas recomendaciones con las medidas necesarias asociadas a cada una de ellas. El examen también dio lugar a 33 recomendaciones oficiosas —que se muestran en negrita—, que complementan o informan las recomendaciones oficiales.

II. Análisis de las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales y los marcos conexos en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección

17. En esta sección se examina el modo en que las organizaciones participantes en la DCI han establecido marcos regulatorios y jurídicos que regulan las conductas indebidas del personal en relación con la explotación y los abusos sexuales. Se destacan los problemas de aplicación y las deficiencias en las políticas, y se hace hincapié en la importancia de contar con una base normativa sólida para garantizar que se rindan cuentas por las conductas indebidas relacionadas con la explotación y los abusos sexuales.

A. Las políticas en las organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección

18. Según destacó la Asamblea General en su resolución [57/306](#), las políticas, el estatuto y el reglamento del personal y las normas de conducta de cada organización relacionadas con la protección contra la explotación y los abusos sexuales son cruciales para establecer expectativas claras en cuanto a la conducta del personal. En conjunto, esos documentos sirven de mecanismo de rendición de cuentas gracias al cual la organización puede exigir responsabilidades a los autores mediante el proceso disciplinario. De las 28 organizaciones participantes en la DCI, solo 5 —el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA)— contemplan de manera exhaustiva y coherente la protección contra la explotación y los abusos sexuales en sus políticas, su estatuto y reglamento del personal y sus normas de conducta. Por el contrario, cinco organismos especializados —la Organización Marítima Internacional (OMI), la

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Organización Mundial del Turismo (ONU Turismo), la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM)— no cuentan con una política de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Dieciocho organizaciones participantes en la DCI incluyen referencias a la explotación y los abusos sexuales en su estatuto y reglamento del personal, mientras que diez no lo hacen.

19. Las normas de conducta de la administración pública internacional establecidas por la CAPI, que han sido adoptadas por 18 organizaciones participantes en la DCI, no mencionan explícitamente la protección contra la explotación y los abusos sexuales; como consecuencia, las normas de conducta de esas organizaciones no hacen referencia a la explotación y los abusos sexuales. De las 10 organizaciones que establecieron sus propias normas de conducta, 6 no contemplaron en ellas la protección contra la explotación y los abusos sexuales.

20. Para definir con claridad las malas conductas y posibilitar el uso de una estructura multidimensional de rendición de cuentas, es fundamental que la protección contra la explotación y los abusos sexuales se contemple de manera exhaustiva en las políticas, el estatuto y el reglamento del personal y las normas de conducta. La siguiente recomendación tiene por objeto garantizar que dicha protección se incorpore plenamente en los marcos de rendición de cuentas de las organizaciones participantes.

Recomendación 1

Antes de que concluya 2027, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían revisar sus respectivas políticas, estatutos y reglamentos del personal y normas de conducta para asegurarse de que todos ellos incorporen la protección contra la explotación y los abusos sexuales, estén armonizados y respalden los procesos y procedimientos disciplinarios.

21. Las víctimas y los testigos de la explotación y los abusos sexuales están expuestos a importantes riesgos de sufrir represalias. No obstante, en las políticas de protección contra las represalias de la mayoría de las organizaciones no se contempla la protección de personas ajenas a la Organización. Por lo general, las oficinas de ética carecen del mandato de salvaguardar a las partes externas, aunque algunos investigadores internos aplican prácticas de protección. Once organizaciones hacen referencia a su política de protección contra las represalias en su política de protección contra la explotación y los abusos sexuales, lo cual sirve para recordar al personal que las represalias también son una conducta indebida y conllevan medidas disciplinarias; este enfoque se considera una buena práctica. **Los inspectores alientan a las jefaturas ejecutivas a que, en la política de su organización relativa a la protección contra la explotación y los abusos sexuales, hagan referencia a su política de protección contra las represalias, a fin de proteger frente a las represalias a los testigos y víctimas pertinentes.**

22. En la mayor parte de las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales no se abordan los riesgos que conllevan en ese ámbito las tecnologías interactivas, como los medios sociales, en particular la distribución de material que muestre abusos sexuales de niños y otros contenidos ilícitos. Esos riesgos solo se reconocen en las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales de la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el UNICEF y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (que incluye el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA)). **Los inspectores sugieren a las**

organizaciones que, en la siguiente revisión de su política de protección contra la explotación y los abusos sexuales, aborden los riesgos que las tecnologías emergentes conllevan en ese ámbito.

B. Lagunas en las políticas

23. El lenguaje poco claro y el uso no sistemático de los términos en las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales debilitan las iniciativas de rendición de cuentas y dificultan su aplicación. Las relaciones sexuales con beneficiarios son un esfera clave en la que hay divergencias entre las políticas. Ocho organizaciones señalan explícitamente que toda relación sexual con beneficiarios que implique un uso indebido del rango o la posición está “prohibida”, que es el término que se utiliza en los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos relativos a la explotación y los abusos sexuales. En cambio, muchas otras utilizan el lenguaje más moderado que figura en el boletín de 2003 del Secretario General, en el que se indica que las relaciones con beneficiarios de asistencia “están firmemente desaconsejadas”. En determinados contextos institucionales puede ser difícil abordar este ámbito normativo, en particular cuando los miembros del personal nacional proceden de las mismas comunidades a las que prestan servicio y cabe la posibilidad de que ya mantengan relaciones de buena fe con miembros de la comunidad, entre los que puede haber beneficiarios de asistencia. **En lo que respecta a las relaciones sexuales con beneficiarios, los Inspectores recomiendan a las organizaciones participantes que articulen sus políticas en torno a la conducta del personal y al uso indebido del rango o la posición y eviten las expresiones ambiguas o equívocas que puedan obstaculizar la interpretación o aplicación coherentes en todos los contextos operacionales de las Naciones Unidas.**

24. Varias organizaciones siguen permitiendo el matrimonio infantil en determinadas circunstancias. En el boletín de 2003 del Secretario General se incluye una excepción relativa al matrimonio con personas menores de 18 años cuando está permitido por la ley de su país de ciudadanía. En 2024, la Asamblea General, en su resolución 79/158, reconoció el daño que causa el matrimonio infantil. Aunque la mayoría de las organizaciones han eliminado esta excepción, otras siguen haciéndola o presentan incoherencias internas que dan lugar a desajustes en sus marcos regulatorios. **Los Inspectores piden encarecidamente a las organizaciones que sigan haciendo una excepción relativa al matrimonio infantil en relación con su personal que la eliminen de los documentos normativos pertinentes.**

25. A pesar de las definiciones vigentes, la interpretación práctica del término “explotación sexual” varía mucho, sobre todo en lo que respecta a cuestiones como el consentimiento, la ventaja indebida y las dinámicas de poder. Estas incoherencias, que se reflejan incluso en las decisiones de los tribunales administrativos de las organizaciones participantes, ponen de manifiesto que es preciso que las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales se centren en la conducta del personal y presten especial atención al abuso de poder para obtener ventajas sexuales, el contexto en que tiene lugar la conducta y la diferencia de poder con respecto a la persona afectada.

26. El hecho de solicitar relaciones sexuales transaccionales, incluido a trabajadores sexuales, se considera explotación sexual tanto en el boletín de 2003 del Secretario General como en los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos. No obstante, esto no se articula con claridad en varias políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales. **Los Inspectores recomiendan que las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales establezcan claramente que en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no se tolera la solicitud de relaciones sexuales transaccionales, incluido a trabajadores sexuales,**

y subrayan que es posible que las organizaciones que operan en lugares donde es legal recurrir a los servicios de trabajadores sexuales necesiten contar con disposiciones claras.

27. El término “tolerancia cero” se usa ampliamente en las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales y en las actividades de divulgación, pero a menudo está mal definido y no se comprende bien. El hecho de que se malinterprete el término, por ejemplo equiparándolo a cero casos o asumiendo que los casos corroborados darán lugar al despido automático, puede desalentar las denuncias o crear falsas expectativas. Asimismo, cuando se usa la fórmula “tolerancia cero ante la inacción” sin más explicaciones, puede parecer que se hace hincapié en los procesos asociados a la gestión de las denuncias de conductas sexuales indebidas, en lugar de en los resultados de las denuncias corroboradas. **Los Inspectores solicitan a las organizaciones participantes que, a fin de establecer expectativas coherentes, realistas y claras en cuanto a la postura de la organización y a su compromiso de luchar contra las conductas sexuales indebidas, o bien definan completamente el concepto de “tolerancia cero”, o bien usen un lenguaje más accesible en sus políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales y en sus actividades de divulgación y materiales de formación conexos, así como en sus procedimientos disciplinarios relacionados con la explotación y los abusos sexuales.**

28. Una definición excesivamente restrictiva de lo que constituye una víctima de explotación o abusos sexuales puede causar un perjuicio aún mayor, ya que podría hacer que solo se interpretasen como casos de explotación y abusos sexuales los incidentes que ocurren fuera del lugar de trabajo o los que afectan únicamente a personas clasificadas como beneficiarias, con lo que podrían excluirse otras formas de explotación y abusos sexuales. Esto es especialmente problemático cuando las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales se solapan con las relativas al acoso sexual, lo que podría restar importancia a las experiencias de las víctimas y afectar a los resultados disciplinarios. **La política de protección contra la explotación y los abusos sexuales debería centrarse en las conductas prohibidas y no en la condición de las víctimas ni en el contexto en que ocurren las faltas de conducta.**

29. El enfoque centrado en las víctimas todavía no se ha generalizado en las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Solo ocho organizaciones han incorporado ese enfoque o las disposiciones conexas, y solo el ACNUR cuenta con una política específica. **Los Inspectores alientan a las organizaciones a que incorporen un enfoque centrado en las víctimas en sus políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales y en sus cartas de supervisión internas, y a que formulen los procedimientos operativos estándar que correspondan.**

C. El camino a seguir: establecer una política integral sobre las conductas sexuales indebidas

30. Muchas de las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales de las organizaciones participantes en la DCI se caracterizan por presentar deficiencias, como un lenguaje ambiguo, disposiciones obsoletas y una cobertura limitada de los nuevos desafíos. La falta de coherencia en las definiciones de lo que constituye una víctima y la fragmentación de las estructuras normativas, por ejemplo cuando hay políticas distintas para la explotación y los abusos sexuales y para el acoso sexual, pueden provocar también que las respuestas no sean coherentes y que las medidas de protección sean deficientes, en particular cuando se trata de incidentes

que se sitúan entre las dos definiciones (por ejemplo, las conductas sexuales indebidas contra miembros de la comunidad y contra el personal de los proveedores y los asociados en la ejecución). Este enfoque fragmentado no se centra en la conducta del personal, sino en la identidad de la víctima, con lo que socava las iniciativas de rendición de cuentas y desalienta las denuncias. También dificulta la capacitación, la presentación de denuncias y los procesos disciplinarios y debilita así la capacidad de la organización correspondiente para defender una norma clara y coherente.

31. Lo que es más importante, más de una tercera parte de las organizaciones participantes utilizan el boletín de 2003 del Secretario General como política de protección contra la explotación y los abusos sexuales, y el boletín se utiliza comúnmente como referencia dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. Su revisión podría constituir un impulso importante para implantar un nuevo enfoque. **Dada la influencia que el boletín de 2003 tiene en todo el sistema y su alcance fuera de él, al revisarlo, el Secretario General debería tener en cuenta los resultados del presente examen.**

32. Algunas organizaciones, como el ACNUR y la OMS (también es aplicable a ONUSIDA), han introducido políticas unificadas sobre las conductas sexuales indebidas que abarcan en una sola política la explotación sexual, los abusos sexuales y el acoso sexual y hacen hincapié en las acciones que tiene prohibidas el personal. El UNICEF aplica un enfoque similar en su política general de salvaguardia, que está concebida para dar respuesta a los daños que puedan derivarse de sus operaciones o su personal. Estos enfoques integrales son más claros para el personal y constituyen una herramienta más eficaz para impulsar el cambio en la cultura institucional.

33. Al formular la recomendación sobre la cobertura normativa de las conductas sexuales indebidas, los Inspectores son plenamente conscientes de que es probable que los procedimientos para gestionar el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales presenten diferencias en las fases de presentación de denuncias, admisión de denuncias, investigación y toma de medidas disciplinarias. Este enfoque busca hacer hincapié en la conducta del personal, a fin de prevenir la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual contra cualquier persona, pero sin confundir los dos tipos de conducta indebida, ya que ambos engloban un abanico de comportamientos, desde los comentarios de carácter sexual no deseados hasta las conductas delictivas, como la agresión sexual y la violación.

34. Se alienta a todas las organizaciones a que consideren la posibilidad de adoptar una política única e integrada sobre las conductas sexuales indebidas que se centre en el comportamiento del personal y no en el contexto en el que ocurrió la falta ni en la condición de la víctima. Habida cuenta de que los órganos rectores han mostrado interés en la protección contra la explotación y los abusos sexuales y de que la mayoría de ellos exigen que se presenten informes al respecto, las siguientes recomendaciones tienen por objeto mejorar la rendición de cuentas en las organizaciones participantes en la DCI.

Recomendación 2

Antes de que concluya 2027, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían revisar las políticas en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual para que abarquen de manera más amplia las conductas sexuales indebidas, centrándose en las conductas prohibidas del personal, reafirmando los derechos de las víctimas, definiendo la “tolerancia cero” e incorporando buenas prácticas, como las relativas a la protección contra las represalias y el uso indebido de la tecnología.

Recomendación 3

A comienzos de 2028, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar a la jefatura ejecutiva de su organización que les proporcione información actualizada sobre los avances logrados en la revisión de las políticas en materia de explotación y abusos sexuales y acoso sexual, así como sobre cualquier procedimiento de gestión del cambio asociado a las revisiones.

III. Coordinación interinstitucional de la protección contra la explotación y los abusos sexuales

35. La armonización de las políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales en el sistema de las Naciones Unidas promueve la coherencia normativa, refuerza las iniciativas de rendición de cuentas y asegura la claridad en las expectativas de todo el personal y las partes interesadas. En esta sección se examinan los mecanismos que respaldan la coordinación y el intercambio de conocimientos a nivel de todo el sistema.

A. Mecanismos de coordinación interinstitucional

36. El sistema de las Naciones Unidas dispone de tres mecanismos y funciones principales de coordinación interinstitucional que se ocupan de la protección contra la explotación y los abusos sexuales: el Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales (en lo sucesivo, el Coordinador Especial), la Defensoría de los Derechos de las Víctimas y el Comité Permanente entre Organismos, que sirve de foro de coordinación humanitaria de las Naciones Unidas y se ocupa de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en los contextos humanitarios. La Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) también contribuye colaborando con estos mecanismos en varias actividades relacionadas con el acoso sexual.

37. A pesar de que el Coordinador Especial tenga un mandato que abarca todo el sistema, existe la percepción generalizada de que se ocupa de dirigir la protección contra la explotación y los abusos sexuales en la Secretaría de las Naciones Unidas y en algunas de sus entidades. Esta idea errónea, que prevalece tanto a nivel de las sedes como sobre el terreno, pone de relieve el hecho de que la Secretaría y varias entidades todavía no han asignado esta función crítica en sus propias estructuras. Como consecuencia, se considera erróneamente que esta función, que abarca todo el sistema, tiene responsabilidades particulares en cada organización, lo que socava la claridad, la rendición de cuentas y la aplicación efectiva. **Los inspectores recomiendan a la Secretaría de las Naciones Unidas que aclare las funciones y responsabilidades relacionadas con la protección contra la explotación y los abusos sexuales en la organización, teniendo muy presente que el mandato del Coordinador Especial abarca todo el sistema.**

38. Una situación similar se observa claramente en el caso de la Defensoría de los Derechos de las Víctimas, a quien la Secretaría de las Naciones Unidas, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y la Oficina

de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) consideran erróneamente la persona designada para prestar asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales perpetrados por su propio personal. Esta confusión de funciones pone de manifiesto el hecho de que esas entidades no han creado ni asignado esa función crítica en sus propias estructuras orgánicas. **Dado que la Defensoría de los Derechos de las Víctimas tiene un mandato que abarca todo el sistema y no una función operacional en organizaciones concretas, los Inspectores aconsejan a la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat y la UNODC que, en sus propias estructuras, asignen funciones y responsabilidades para prestar asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales perpetrados por su propio personal, y que definan con claridad esas responsabilidades para que el apoyo sea eficaz y esté en consonancia con un enfoque centrado en las víctimas.**

39. Aunque se ha avanzado mucho en lo que respecta a las herramientas y materiales para la protección contra la explotación y los abusos sexuales, en los mecanismos de coordinación interinstitucional vigentes han participado activamente, sobre todo, las entidades operacionales en contextos humanitarios y de desarrollo, mientras que las organizaciones normativas y las basadas en sedes han participado poco. Algunas entidades consideran que la explotación y los abusos sexuales son irrelevantes para su labor, a pesar de que se han confirmado casos en todos los contextos operacionales, incluidos los lugares con sedes. En cambio, en materia de acoso sexual, gracias a la coordinación interinstitucional facilitada por el mecanismo de la JJE, se ha logrado que todas las organizaciones miembros de la JJE participen a alto nivel.

40. Sería beneficioso para la coordinación interinstitucional en las Naciones Unidas que la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual se abordasen, en general, en el marco más amplio de las conductas sexuales indebidas. Es probable que este enfoque propiciase una participación más amplia y coherente de las organizaciones en los mecanismos de coordinación interinstitucional. Con una mejor coordinación y asignación de recursos para abordar las conductas sexuales indebidas, podrían lograrse mejores resultados en materia de formulación y armonización de políticas, prevención y capacitación que los que se han logrado con las iniciativas independientes en curso.

41. La estrategia propuesta por el Secretario General en 2017 (véanse [A/71/818](#) y [A/71/818/Corr.1](#)) sentó las bases y era apropiada en su momento, pero, debido a los desafíos cambiantes y las deficiencias en la coherencia normativa, la prevención y las respuestas centradas en las víctimas, ahora se necesita una estrategia más moderna, que abarque todo el sistema y esté centrada en la conducta del personal, y una colaboración interinstitucional más generalizada. La siguiente recomendación, que se complementa con la recomendación 15 de la sección IX, tiene por objeto aprovechar las iniciativas a nivel de todo el sistema encaminadas a hacer frente a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y promover la coordinación y la coherencia interinstitucionales a fin de establecer un enfoque y una estrategia nuevos para luchar contra las conductas sexuales indebidas.

Recomendación 4

Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales existentes, para abordar y coordinar de forma integral la prevención de la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual (las conductas sexuales indebidas) y

la adopción de medidas al respecto y crear una nueva estrategia basada en el enfoque establecido en el informe de 2017 del Secretario General (A/71/818 y A/71/818/Corr.1), que haga hincapié en la prevención y la respuesta y en integrar un enfoque centrado en las víctimas.

B. Recopilación de datos y presentación de informes a nivel de todo el sistema en relación con las denuncias de explotación y abusos sexuales

42. La transparencia a la hora de presentar informes sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales que involucran a personal de las Naciones Unidas ha mejorado gracias al informe anual del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales, que se basa en datos procedentes de dos fuentes principales: a) la base de datos del sitio web sobre la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, en la que se recogen denuncias de explotación y abusos sexuales contra personal de operaciones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales; y b) la herramienta iReport SEA Tracker¹, en la que se registran denuncias que involucran a personal de las Naciones Unidas y personal que no es de plantilla, personal de los asociados en la ejecución y fuerzas ajenas a las Naciones Unidas que trabajan con un mando del Consejo de Seguridad.

43. Las organizaciones participantes han observado que los datos sobre denuncias se registran de forma incoherente en la herramienta iReport SEA Tracker, por ejemplo en lo que respecta a cuándo se introducen los datos, qué incluyen y con qué frecuencia se actualizan. Además, en la base de datos no se desglosan los datos por tipo de asociado en la ejecución, aunque la mayor parte de las denuncias se enmarcan en esta categoría. A este respecto, en la base de datos se ofrece poca información sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales relacionadas con proveedores, ya que no hay una categoría específica para ellas. Los inspectores también consideran que se puede mejorar la transparencia de la herramienta iReport SEA Tracker incluyendo detalles sobre los plazos de los casos, las remisiones de casos a la justicia penal, los resultados finales de los casos corroborados, el apoyo a las víctimas y las comunidades y las iniciativas para lograr la participación plena a nivel de todo el sistema. La siguiente recomendación tiene por objeto mejorar la coherencia, la armonización y la transparencia en todo el sistema de los datos sobre explotación y abusos sexuales.

Recomendación 5

Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos de coordinación interinstitucional existentes, para establecer un grupo de trabajo que se ocupe de la coherencia y la armonización de los datos sobre explotación y abusos sexuales, lo que incluye determinar qué datos se denuncian y en qué

¹ Disponible en: <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/es/content/data-allegations-un-system-wide>. <https://un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/data-allegations-un-system-wide>

contexto y cuándo deberían registrarse y actualizarse las denuncias, así como añadir campos de datos y funciones para mejorar el análisis, la transparencia y la integridad de los datos sobre explotación y abusos sexuales.

C. Acceso a los datos sobre explotación y abusos sexuales y transparencia con respecto a las denuncias

44. Los Coordinadores Residentes y de Asuntos Humanitarios, así como los coordinadores interinstitucionales de la protección contra la explotación y los abusos sexuales, indicaron que no sabían bien cómo acceder a los informes sobre las denuncias anonimizadas de explotación y abusos sexuales específicas de su país. Muchos dependen de las actualizaciones esporádicas que proporcionan los miembros del equipo de las Naciones Unidas en el país. **Los Inspectores aconsejan al Coordinador Especial que vele por que a los Coordinadores Residentes y de Asuntos Humanitarios y a los coordinadores interinstitucionales de la protección contra la explotación y los abusos sexuales se les informe sistemáticamente de las denuncias de explotación y abusos sexuales, en particular para apoyar la formulación de planes de acción anuales en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.**

45. En el examen se constató que varias organizaciones no registraban datos sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales con las bases de datos centrales, y que no se había informado públicamente de más de 100 denuncias de ese tipo gestionadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna ni en el informe anual del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ni en la herramienta iReport SEA Tracker ni en la base de datos sobre la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno. Se trata de denuncias que involucran a personal de la Secretaría de las Naciones Unidas, la UNCTAD, el PNUMA, la UNODC, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Centro de Comercio Internacional (ITC) y sus asociados en la ejecución.

46. Esta omisión se había señalado previamente en una evaluación de la protección contra la explotación y los abusos sexuales que llevó a cabo en 2021 la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas. No obstante, la Secretaría de las Naciones Unidas no aceptó la recomendación conexas de la Oficina, por considerar que la Asamblea General no había solicitado que se presentase ese informe. Esto pone de relieve problemas más amplios en cuanto a la falta de datos armonizados sobre explotación y abusos sexuales en todo el sistema de las Naciones Unidas y la falta de transparencia en la Secretaría y en las entidades mencionadas. La siguiente recomendación tiene por objeto armonizar la presentación de informes y ofrecer total transparencia a los Estados Miembros en lo que respecta a las denuncias de explotación y abusos sexuales que se reciben en todas las entidades de la Secretaría:

Recomendación 6

En su octogésimo primer período de sesiones, la Asamblea General debería solicitar que todas las denuncias de explotación y abusos sexuales en las entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas se registraran en la herramienta iReport SEA Tracker y se incluyeran en el informe anual del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

IV. Aplicación de las estrategias de protección contra la explotación y los abusos sexuales, y el compromiso de la dirección

47. En la estrategia de 2017 del Secretario General (véanse [A/71/818](#) y [A/71/818/Corr.1](#)) se destaca que el liderazgo y el desarrollo de capacidades son fundamentales para luchar contra la explotación y los abusos sexuales en todo el sistema de las Naciones Unidas. En esta sección se señala la manera en que el compromiso de la dirección se refleja en las prioridades institucionales y la institucionalización de las iniciativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

A. Rendición de cuentas y capacidad a nivel institucional

48. La mayoría de las organizaciones participantes presentan de forma rutinaria al Secretario General cartas de gestión anuales sobre las actividades de protección contra la explotación y los abusos sexuales, con las que contribuyen a mantener la atención de la dirección en este problema. No obstante, esas cartas difieren en cuanto a su contenido y calidad. Son pocas las que incluyen análisis o reflexiones significativos. Además, dado que no se reciben observaciones al respecto, se perciben como menos útiles. Las incoherencias en los datos y los escasos detalles sobre la asistencia a las víctimas suscitan preocupaciones más amplias sobre la transparencia y la uniformidad. **El Secretario General debería velar por que esas cartas se conservaran en un repositorio centralizado y accesible al público y solicitar que en ellas se hiciera más hincapié en las reflexiones sobre las respuestas que se dan a la explotación y los abusos sexuales y la manera en que se defienden los derechos de las víctimas.**

49. Nueve organizaciones han incorporado en su marco de resultados institucionales indicadores relativos a la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Esta buena práctica aumenta la visibilidad de la protección en ese ámbito y sirve para institucionalizarla en las estrategias de las organizaciones, lo que permite supervisar los avances y darles seguimiento a todos los niveles.

50. La mayoría de las organizaciones participantes en la DCI han establecido las funciones, las responsabilidades y los mecanismos de rendición de cuentas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, a menudo en las dependencias de ética, recursos humanos o asuntos jurídicos. Algunas organizaciones, como el PNUD, el ACNUR, el PMA y la OMS, han elevado el rango de esas funciones a la categoría de oficinas ejecutivas, con lo que han dado más visibilidad al problema y han mejorado la coordinación y el compromiso de la dirección.

51. Las organizaciones con operaciones sobre el terreno han reforzado considerablemente la capacidad de los recursos humanos en el ámbito de la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Al 31 de marzo de 2025, 11 organizaciones contaban con 40 plazas a tiempo completo dedicadas a la protección contra la explotación y los abusos sexuales en su sede y había 90 plazas en las oficinas regionales y nacionales. Además, más de 2.000 miembros del personal trabajan a tiempo parcial en las iniciativas de protección contra la explotación y los abusos sexuales, lo que refleja el compromiso institucional en este ámbito fundamental. No obstante, esas inversiones en recursos humanos siguen siendo limitadas en las organizaciones basadas en sedes.

B. Rendición de cuentas y capacidad sobre el terreno

52. Muchas organizaciones participantes delegan oficialmente en el personal directivo superior de fuera de la sede la obligación de rendir cuentas por la protección contra la explotación y los abusos sexuales, lo que refuerza su institucionalización. Dado que la mayoría de las denuncias de explotación y abusos sexuales tienen lugar en los contextos sobre el terreno, es fundamental que la obligación de rendir cuentas se delegue con claridad en el personal directivo sobre el terreno y que se le dote de recursos. **Los inspectores exhortan a todas las organizaciones participantes en la DCI con presencia sobre el terreno que aún no lo hayan hecho a que consideren la posibilidad de delegar oficialmente en el personal directivo de fuera de la sede las funciones y responsabilidades relacionadas con la protección contra la explotación y los abusos sexuales y de dotarlo de los recursos necesarios.**

53. Los coordinadores y los puntos focales sobre el terreno encargados de la protección contra la explotación y los abusos sexuales adolecen de importantes carencias de recursos que limitan su eficacia. La mayoría de ellos desempeñan esas funciones junto con otras obligaciones, carecen de apoyo suficiente y reciben una capacitación limitada en relación con esa función específica. La financiación también es un gran problema. Todos estos escollos merman la eficacia de las actividades de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

54. A menudo, las plazas de los coordinadores interinstitucionales de la protección contra la explotación y los abusos sexuales, que son esenciales para respaldar la rendición de cuentas de los Coordinadores Residentes y de Asuntos Humanitarios y la cohesión de los equipos de las Naciones Unidas en los países, se ven afectadas por una financiación inestable. Estas personas son fundamentales para coordinar las iniciativas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales con los miembros de los equipos en los países, colaborar con los asociados locales e impulsar la ejecución de los planes de acción. Con frecuencia, cuando se suprimen esas plazas se pierden valiosos conocimientos institucionales y capacidades de coordinación interinstitucional. La siguiente recomendación tiene por objeto priorizar y normalizar la coordinación interinstitucional de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en las oficinas de los Coordinadores Residentes y de Asuntos Humanitarios en países de alto riesgo.

Recomendación 7

Antes de que concluya 2026, el Secretario General debería encargar un informe sobre la viabilidad de establecer servicios compartidos o comunes para apoyar la financiación sostenida y ordinaria de los coordinadores interinstitucionales de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en países de alto riesgo y prioritarios.

V. Abordar la conducta del personal del sistema de las Naciones Unidas mediante la capacitación, la divulgación y la gestión del cambio

55. Para que las medidas de protección contra la explotación y los abusos sexuales puedan aplicarse con eficacia, es fundamental velar por que el personal comprenda claramente las normas de conducta que se espera que cumpla y las consecuencias de que no lo haga. En esta sección se analizan las medidas adoptadas por las

organizaciones participantes para gestionar la conducta de su personal, así como la de los asociados en la ejecución y los proveedores.

A. Capacitación y concienciación del personal de las Naciones Unidas en materia de políticas de protección contra la explotación y los abusos sexuales

56. La mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas imparten a su personal capacitación obligatoria relacionada específicamente con la protección contra la explotación y los abusos sexuales, aunque seis de ellas no lo hacen. Varias organizaciones aplican medidas al personal que no completa la capacitación obligatoria, lo cual constituye una buena práctica. En 16 organizaciones, la capacitación en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales es obligatoria también para el personal que no es de plantilla. **Dado que el personal que no es de plantilla es fundamental para contribuir a que las Naciones Unidas cumplan su mandato, se alienta a las organizaciones participantes a que exijan a ese personal que se capacite en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.**

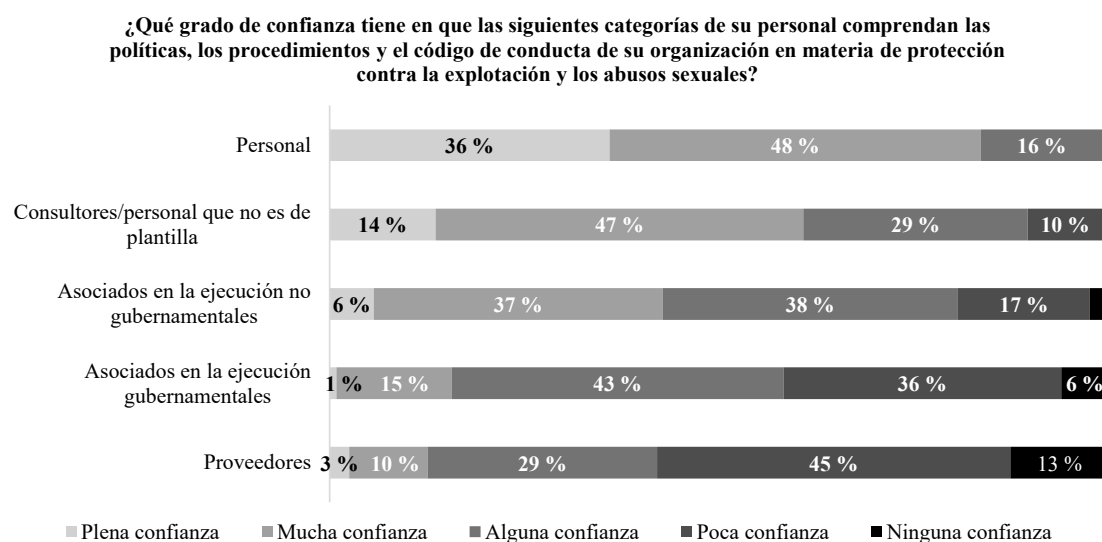
57. Si bien la capacitación obligatoria en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales es esencial e incluye cierta información sobre el contexto cultural y social, es difícil hacer que los contenidos resulten personalmente relevantes para todos los participantes. Las actividades de capacitación y concienciación complementarias y específicas para cada contexto pueden lograr que esos contenidos se entiendan mejor y fomentar una cultura del cumplimiento. **Se alienta a las organizaciones participantes a que comiencen a impartir o sigan impartiendo capacitación obligatoria en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales y a que ofrezcan también a su personal otras actividades de capacitación y concienciación específicas para su contexto y velen por que se incorpore un enfoque centrado en las víctimas.**

58. La capacitación del personal de los asociados en la ejecución se imparte y supervisa de manera dispar. Las oficinas sobre el terreno gestionan el desarrollo de capacidades, pero su eficacia depende de la capacidad que dedican a la protección contra la explotación y los abusos sexuales, que varía mucho. También es muy limitada la capacitación del personal de los proveedores en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

59. Los coordinadores de la protección contra la explotación y los abusos sexuales que participaron en la encuesta indicaron que tenían poca confianza en que los asociados en la ejecución gubernamentales, los proveedores y los asociados no gubernamentales comprendieran y respetaran las políticas de las Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales. En cambio, los coordinadores indicaron que tenían una confianza mucho mayor en lo que respecta al personal del sistema de las Naciones Unidas y al personal que no es de plantilla (véanse las figuras II y III a continuación). **Se alienta a las organizaciones participantes en la DCI a que elaboren y pongan en uso material de divulgación y capacitación específico para los asociados en la ejecución gubernamentales y los proveedores.**

Figura II

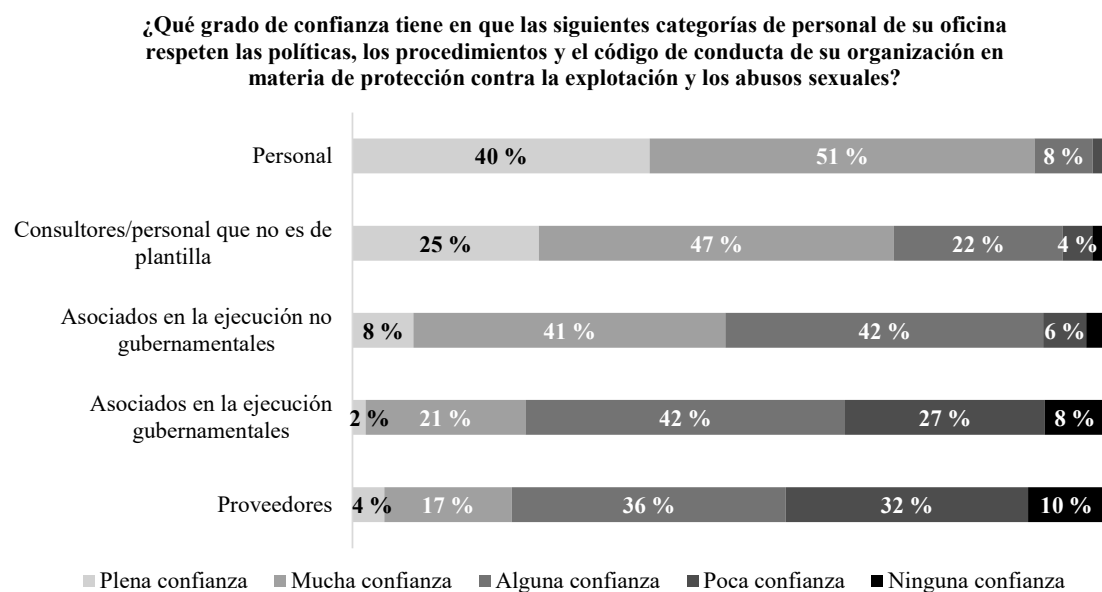
Grado de confianza de los coordinadores de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en que el personal comprenda las políticas, los procedimientos y el código de conducta de su organización en materia de explotación y abusos sexuales, por categoría de personal



Fuente: Encuesta de la DCI a los coordinadores de la protección contra la explotación y los abusos sexuales que trabajan en las organizaciones participantes en la DCI en los lugares donde se realizaron estudios de casos.

Figura III

Grado de confianza de los coordinadores de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en que el personal respete las políticas, los procedimientos y el código de conducta de su organización en materia de explotación y abusos sexuales, por categoría de personal



Fuente: Encuesta de la DCI a los coordinadores de la protección contra la explotación y los abusos sexuales que trabajan en las organizaciones participantes en la DCI en los lugares donde se realizaron estudios de casos.

B. Estrategias de prevención innovadoras que van más allá de la capacitación obligatoria destinadas a subsanar las causas fundamentales de la explotación y los abusos sexuales

60. La capacitación obligatoria en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales es fundamental para ayudar al personal a entender la política de su organización en ese ámbito, pero no es suficiente para hacer frente a los factores complejos y multisistémicos que impulsan la explotación y los abusos sexuales. Algunas organizaciones participantes en la DCI están comenzando a integrar en sus estrategias de prevención el cambio de la cultura institucional. Fomentar los lugares de trabajo respetuosos y una cultura de denuncia de las irregularidades contribuye de manera más duradera a crear un entorno que ayude a prevenir las conductas sexuales indebidas.

61. Según las evaluaciones que abarcan las conductas sexuales indebidas, la resistencia del personal directivo intermedio y las operaciones sobre el terreno constituyen a menudo un obstáculo que dificulta la aplicación eficaz de la política de protección contra la explotación y los abusos sexuales. Si se aplican los principios de gestión del cambio, como han hecho el ACNUR y la OMS, la política en materia de conductas sexuales indebidas podrá implementarse con mayor eficacia. **Los inspectores alientan a las jefaturas ejecutivas a que apliquen los principios de gestión del cambio para implementar políticas y procedimientos actualizados destinados a prevenir las conductas sexuales indebidas y responder a ellas, entre otras medidas, impartiendo a su personal capacitación específica para el contexto y utilizando estrategias de divulgación innovadoras.**

VI. Prácticas de contratación seguras: cribado del personal y verificación de sus antecedentes de conductas sexuales indebidas

62. Las Naciones Unidas tienen el deber de diligencia en el sentido de prevenir daños asegurándose de que el personal cumpla normas éticas estrictas. En esta sección se examina el modo en que las organizaciones participantes en la DCI previenen la contratación de personas con un historial conocido de conductas sexuales indebidas y respaldan la rendición de cuentas mediante herramientas comunes a todo el sistema.

A. ClearCheck, la base de datos para el cribado a nivel de todo el sistema de las conductas sexuales indebidas

63. ClearCheck, que se implantó en 2018 como parte del nuevo enfoque del Secretario General sobre la protección contra la explotación y los abusos sexuales, es una base de datos de cribado que constituye un mecanismo esencial para prevenir que se vuelva a contratar a personas a las que se había despedido por incidentes corroborados de explotación y abusos sexuales o acoso sexual. Al 15 de enero de 2025, figuran en ClearCheck 899 personas, de las cuales 629 (el 70 %) han sido registradas en la base de datos como consecuencia de denuncias corroboradas de explotación y abusos sexuales.

64. A pesar de la importancia de ClearCheck, esta herramienta sigue utilizándose de forma desigual para el cribado de nuevos candidatos. Quince organizaciones participantes en la DCI carecen de procedimientos operativos estándar para utilizarla. **Los inspectores exhortan a las organizaciones participantes en la DCI que no dispongan aún de sus propios procedimientos operativos estándar en relación**

con ClearCheck a que elaboren esos procedimientos de manera que reflejen su propio contexto, políticas y funciones.

65. Las prácticas de cribado también varían según la categoría de personal. Aunque todas las organizaciones participantes utilizan ClearCheck para las plazas de personal internacional del Cuadro Orgánico, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el UNICEF, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y la OMM solo lo hacen cuando un candidato declara haber trabajado previamente en el sistema de las Naciones Unidas. El cribado del personal de contratación nacional es menos sistemático: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la UPU y la OMM no lo emplean en absoluto, y otras organizaciones solo lo hacen cuando saben que el candidato tenía una relación previa con las Naciones Unidas.

66. El cribado del personal que no es de plantilla es aún más limitado. Solo 14 organizaciones participantes utilizan ClearCheck para esta categoría; las demás organizaciones están expuestas a los riesgos que puede entrañar la contratación de personas con antecedentes de conductas sexuales indebidas. En este sentido, **las organizaciones participantes deberían, como mínimo, aplicar criterios basados en el riesgo para determinar el alcance de sus procesos relativos a ClearCheck, de forma que se verifiquen exhaustivamente los antecedentes del personal que no es de plantilla y tiene acceso a los beneficiarios o a otras poblaciones vulnerables.**

67. La eficacia de ClearCheck se ve aún más mermada por las prácticas poco uniformes que se utilizan para introducir nombres en la base de datos y eliminarlos de ella. Algunas organizaciones no registran a las personas que dimiten durante las investigaciones, mientras que otras, como el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y el PNUD, actúan con mayor firmeza e inscriben a las personas a las que posteriormente se ha condenado por delitos sexuales. Aunque, por lo general, los procedimientos para eliminar nombres de ClearCheck están armonizados en todas las organizaciones, los inspectores observaron que la Secretaría de las Naciones Unidas aplica una interpretación particular, y solo elimina los nombres cuando lo ordena expresamente un tribunal administrativo. Se precisa más coherencia para preservar la integridad de ClearCheck y asegurar que el personal de las Naciones Unidas cuente con las debidas garantías procesales.

68. A fin de maximizar la utilidad de ClearCheck y mitigar los riesgos relacionados con la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, es preciso que las organizaciones participantes apliquen el cribado a todas las categorías de personal, armonicen las prácticas para registrar y eliminar nombres y estudien la posibilidad de ampliar el cribado a otras formas de conducta indebida. Para ello es necesario que las organizaciones tomen medidas a nivel individual y que se coordinen a nivel colectivo mediante un foro interinstitucional facilitado por los mecanismos de la JJE. La siguiente recomendación tiene por objeto promover la coherencia y la armonización de las prácticas relativas a ClearCheck en todas las organizaciones participantes y en todo el sistema.

Recomendación 8

A comienzos de 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera individual o colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otras organizaciones miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales, para llegar a un acuerdo sobre la coherencia y la armonización a nivel de todo el sistema de los procedimientos relativos a ClearCheck, incluido en lo referente a la

inscripción de personas, los procedimientos de eliminación de nombres, el cribado de candidatos para las categorías del personal que no es de plantilla, así como la posibilidad de ampliar el uso de esta herramienta para que incluya otros tipos de conducta indebida.

B. Más allá de ClearCheck

69. El cribado de candidatos sigue presentando una laguna considerable en lo que respecta a las personas que no tienen experiencia previa en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Solo cuatro organizaciones participantes en la DCI —el PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el ACNUR y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS)— complementan su proceso de verificación de antecedentes utilizando el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas, una herramienta de comprobación de referencias que está conectada con más de 300 organizaciones de la sociedad civil.

70. El sistema de las Naciones Unidas tiene el deber de intercambiar con los empleadores externos la información pertinente sobre antiguos miembros del personal que esté registrada en ClearCheck. Sin embargo, a ClearCheck solo pueden acceder las organizaciones participantes del sistema de las Naciones Unidas, y solo las cuatro entidades que utilizan el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas pueden verificar, a petición de los miembros del Plan, si sus antiguos miembros del personal figuran en la lista de ClearCheck. Más allá de esta posibilidad, no existe ningún mecanismo oficial a nivel de todo el sistema para prevenir que las personas registradas en ClearCheck sean contratadas por organizaciones externas, incluidos los asociados en la ejecución y los proveedores. Aunque aún se encuentra en fase experimental, el Proyecto Soteria de la Organización Internacional de Policía Criminal (INTERPOL) podría servir de complemento tanto a ClearCheck como al Plan de Divulgación de Conductas Indebidas para el cribado de candidatos que no cuenten con experiencia previa en las Naciones Unidas. **Las organizaciones participantes en la DCI deberían considerar la posibilidad de participar en el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas y en el Proyecto Soteria para verificar los antecedentes de los candidatos que han trabajado en organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil, así como de intercambiar información sobre las personas registradas en ClearCheck con los miembros del Plan de Divulgación de Conductas Indebidas y el Proyecto Soteria.**

71. Básicamente, todas las organizaciones participantes en la DCI presentan deficiencias a la hora de verificar si el personal tiene antecedentes de conductas sexuales indebidas. La siguiente recomendación tiene por objeto subsanar esas deficiencias.

Recomendación 9

Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían realizar una evaluación de los mecanismos que utilizan para el cribado y la verificación de antecedentes del personal en relación con denuncias corroboradas de conductas sexuales indebidas, como parte de la cual deberían establecer los tipos de personal que se van a someter a cribado y determinar las deficiencias, así como los riesgos que conlleva no aplicar los procedimientos más exhaustivos de cribado y verificación de antecedentes.

VII. Evaluaciones de los riesgos de explotación y abusos sexuales y medidas de mitigación

72. Las evaluaciones de riesgos son fundamentales para determinar y mitigar los riesgos de explotación y abusos sexuales inherentes a las operaciones de las Naciones Unidas. Dadas las vulnerabilidades de las poblaciones a las que se presta servicio, los desequilibrios de poder predominantes y la colaboración de las organizaciones con un amplio abanico de asociados en la ejecución y proveedores, la explotación y los abusos sexuales siguen constituyendo un riesgo persistente que afecta no solo a las organizaciones individuales, sino a todo el sistema. En esta sección se analiza la manera en que las organizaciones participantes en la DCI evalúan y abordan los riesgos de explotación y abusos sexuales en sus operaciones y a través de sus alianzas.

A. Evaluaciones de los riesgos a nivel institucional

73. Diecinueve organizaciones participantes incluyen la explotación y los abusos sexuales en su catálogo de riesgos institucionales, lo que demuestra que este fenómeno está institucionalizado en sus marcos operacionales y normativos. No obstante, aplican diferentes enfoques, ya que algunas organizaciones tratan la explotación y los abusos sexuales como un problema de conducta del personal, mientras que otras consideran que forman parte de cuestiones de protección más amplias. Las demás organizaciones no abordan explícitamente la explotación y los abusos sexuales en su gestión de riesgos, algo que suelen justificar por su poca presencia sobre el terreno o porque clasifican este fenómeno en otras categorías, como la ética o el acoso sexual.

B. Evaluaciones de los riesgos sobre el terreno

74. Se han elaborado varias herramientas para facilitar las evaluaciones de los riesgos relacionados con la explotación y los abusos sexuales sobre el terreno, destinadas al uso a nivel de oficinas, programas y proyectos; esas herramientas también pueden complementar los procesos de gestión de los riesgos institucionales. Aunque se observan algunos avances, sobre todo en los contextos de mantenimiento de la paz, el uso de estas herramientas sigue limitado a unas pocas entidades o niveles operacionales concretos.

75. Al analizar los planes de acción en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, se constata que la mayor parte de ellos no establecen prioridades ni se ajustan al contexto, generalmente debido a la falta de evaluaciones de los riesgos de explotación y abusos sexuales, el uso de plantillas rígidas y el acceso limitado a los datos sobre denuncias. Estas deficiencias dificultan la planificación y la ejecución eficaces basadas en el riesgo.

76. Para lograr una prevención eficaz se requiere un enfoque gradual: la intensidad de las iniciativas y los recursos debería corresponderse con los niveles de riesgo determinados en las evaluaciones. **Los inspectores encomian las iniciativas de algunas organizaciones participantes para crear metodologías de evaluación de los riesgos de explotación y abusos sexuales. Sin embargo, es preciso examinar más a fondo la frecuencia y el nivel de detalle de esas evaluaciones, ya que ambos factores influyen directamente en la calidad y la eficacia de los planes de acción en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.**

C. Procesos de cribado y verificación de antecedentes para los asociados en la ejecución y los proveedores comerciales

77. En el boletín de 2003 del Secretario General se definen las responsabilidades en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales que asumen las entidades y personas ajenas a las Naciones Unidas que concierten un acuerdo de cooperación con la Organización. Entre otras cosas, se espera que acepten y cumplan las normas de conducta establecidas en el boletín, adopten medidas preventivas contra la explotación y los abusos sexuales, investiguen las denuncias y adopten medidas correctivas cuando se produzcan incidentes.

78. De las 24 organizaciones participantes en la DCI que colaboran con asociados en la ejecución, todas excepto la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), el ITC, la UPU y la OMM incluyen disposiciones de protección contra la explotación y los abusos sexuales en sus acuerdos de cooperación con asociados en la ejecución. En estas disposiciones se establece de manera oficial quién es responsable de adoptar medidas de prevención y respuesta. **Las organizaciones participantes deberían revisar sus acuerdos de cooperación vigentes y reforzar la obligación que tienen los asociados en la ejecución de rendir cuentas en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, e incorporar un enfoque centrado en las víctimas.**

79. Las prácticas para evaluar las capacidades de los asociados en la ejecución en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales son diferentes en las distintas organizaciones participantes. Ocho organizaciones utilizan una herramienta armonizada vinculada al Portal de Socios de las Naciones Unidas, lo que promueve la eficiencia y el reconocimiento mutuo. Hay otras que utilizan herramientas propias y, actualmente, 11 organizaciones no llevan a cabo ningún tipo de evaluación. **Se alienta a las organizaciones participantes en la DCI a que establezcan, como mínimo, un proceso de cribado basado en el riesgo o un conjunto de requisitos mínimos en cuanto a las capacidades que deben tener sus asociados en la ejecución en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.**

80. Sigue habiendo importantes lagunas en los procesos para evaluar y fortalecer las capacidades de protección contra la explotación y los abusos sexuales de los asociados en la ejecución gubernamentales, que son fundamentales para las operaciones de las Naciones Unidas. Ciertos comportamientos prohibidos por el boletín de 2003 del Secretario General, como el matrimonio infantil y la solicitud de sexo comercial, siguen siendo legales o estando culturalmente aceptados en muchos lugares. La explotación sexual no siempre está tipificada como delito, lo que complica la rendición de cuentas. Los Inspectores celebran que se haya aprobado un modelo de cláusula de protección contra la explotación y los abusos sexuales que se incluirá en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, cuya firma con los Gobiernos de los países anfitriones será una manifestación de compromiso conjunto y de alto nivel con la protección contra la explotación y los abusos sexuales y facilitará la cooperación de las entidades de las Naciones Unidas con las contrapartes nacionales en ese ámbito.

81. No se evalúan adecuadamente, sobre todo en los contextos humanitarios y de paz, las capacidades de protección contra la explotación y los abusos sexuales de que disponen los proveedores comerciales, con los que las Naciones Unidas mantienen una amplia colaboración. Veintidós organizaciones participantes llevan a cabo un cribado de los proveedores mediante la lista de inadmisibilidad del Mercado Global de las Naciones Unidas, pero sigue sin estar claro a cuántos proveedores se señala por delitos relacionados con la explotación y los abusos sexuales.

82. Aunque la mayoría de los contratos con proveedores incluyen disposiciones en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales (incluida la aceptación del Código de Conducta de los Proveedores de las Naciones Unidas), su grado de aplicación varía. Cabe destacar que 16 organizaciones participantes siguen permitiendo excepciones relativas al matrimonio infantil en los contratos con proveedores, lo cual es un reflejo de las disposiciones obsoletas del boletín de 2003 del Secretario General. La mayoría de las organizaciones ya han suprimido esta exención de su estatuto y reglamento del personal. **Las organizaciones participantes deberían actualizar en consecuencia sus condiciones contractuales y considerar la posibilidad de adoptar medidas para armonizarlas con la próxima revisión del boletín de 2003.**

83. Las denuncias de explotación y abusos sexuales contra el personal de los proveedores no se siguen ni notifican de manera sistemática, y no existe ningún mecanismo para evitar que se vuelva a contratar a empleados de proveedores que fueron despedidos por casos de explotación y abusos sexuales. **Se debería adoptar un enfoque basado en los riesgos para dar prioridad a la evaluación de las capacidades de protección contra la explotación y los abusos sexuales de que disponen aquellos proveedores que plantean un alto riesgo de explotación y abusos sexuales.**

84. Sigue habiendo importantes carencias de conocimientos, sobre todo en lo que respecta a los riesgos de explotación y abusos sexuales que plantean los asociados en la ejecución gubernamentales y los proveedores. Además, algunas organizaciones no reconocen que la explotación y los abusos sexuales sean un aspecto relevante de su contexto operacional. Desde el punto de vista de la gestión de riesgos, es preciso que la explotación y los abusos sexuales se aborden de forma proactiva, con independencia de la probabilidad de que se produzcan, ya que esas conductas acarrearán consecuencias graves. En un contexto de limitaciones financieras cada vez mayores, las evaluaciones proactivas de los riesgos en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales son más fundamentales que nunca, ya que la reducción de los recursos puede intensificar las vulnerabilidades y debilitar la capacidad de respuesta. La siguiente recomendación tiene por objeto mejorar la rendición de cuentas y mitigar el riesgo de explotación y abusos sexuales en las organizaciones participantes.

Recomendación 10

Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían integrar la explotación y los abusos sexuales en sus procesos de gestión de los riesgos institucionales con el fin de detectar y mitigar los riesgos en ese ámbito en todos los niveles operacionales, en particular los riesgos relacionados con los asociados en la ejecución y los proveedores, para fundamentar sus planes de acción en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales.

VIII. Responder a las denuncias de explotación y abusos sexuales

85. En lo que respecta a la explotación y los abusos sexuales, es preciso que el lema de “tolerancia cero ante la inacción” signifique algo más que el mero hecho de responder a las denuncias; debe ir acompañado de medidas oportunas, eficaces, transparentes y centradas en las víctimas. En esta sección se examinan los mecanismos que utilizan las organizaciones participantes en la DCI para recibir

denuncias, realizar investigaciones, aplicar medidas disciplinarias y prestar asistencia a las víctimas.

A. Mecanismos para la denuncia y la gestión de denuncias en las organizaciones participantes

86. Todas las organizaciones participantes en la DCI han establecido canales para recibir denuncias, incluidas las denuncias de explotación y abusos sexuales. Aunque muchas de ellas afirman dar prioridad a los casos de explotación y abusos sexuales, solo algunas han fijado plazos para evaluar las denuncias recibidas en ese ámbito, lo que da lugar a diferencias en su rapidez de respuesta.

87. En los lugares de destino sobre el terreno se dispone de numerosos canales para denunciar los casos de explotación y abusos sexuales, tanto interinstitucionales como de las distintas organizaciones; sin embargo, su adecuación y conveniencia siguen siendo dispares, y aún existen obstáculos que dificultan la denuncia de la explotación y los abusos sexuales. La eficacia de los canales de denuncia depende en gran medida del contexto, y el mero hecho de aumentar el número de canales no asegura la accesibilidad ni fomenta la presentación de denuncias. Es crucial adoptar un enfoque centrado en las víctimas para entender y abordar sus necesidades y preferencias y eliminar los obstáculos que dificultan la denuncia. **Las organizaciones participantes, en colaboración con la correspondiente red interinstitucional de protección contra la explotación y los abusos sexuales, deberían consultar periódicamente a las poblaciones a las que prestan servicios sobre su acceso a los canales de denuncia.**

B. Investigación de las denuncias

88. Desde 2017, casi se ha duplicado la capacidad total de recursos humanos destinada a investigar las conductas indebidas en las organizaciones participantes en la DCI, y la proporción de investigadores cualificados para investigar casos de conductas sexuales indebidas ha pasado de 67 % en 2017 a 77 % en 2023. Esto es un reflejo de las medidas contundentes que han adoptado las organizaciones para mejorar sus capacidades. Este crecimiento parece reflejar la tendencia ascendente del número de denuncias, que en 2024 fue 4,6 veces mayor que el número de denuncias de 2017 que involucraban al personal de plantilla y al que no lo es.

89. De las 19 dependencias de investigación de las organizaciones participantes en la DCI, todas excepto la de la OMI informaron de que habían tomado medidas para salvaguardar los derechos de las víctimas durante las investigaciones de los casos de conductas sexuales indebidas. No obstante, menos de la mitad cuenta con protocolos oficiales en los que se definen las funciones, las responsabilidades y los parámetros de desempeño específicos. Solo algunas organizaciones han establecido una frecuencia mínima con la que se debe informar a las víctimas durante el proceso de investigación. **Las dependencias de investigación que aún no lo hayan hecho deberían elaborar un protocolo o un procedimiento operativo estándar para formalizar en sus investigaciones un enfoque centrado en las víctimas.**

90. Un escollo importante a la hora de investigar los casos de explotación y abusos sexuales es que, en muchas ocasiones, las víctimas deciden no participar en la investigación. Esto dificulta la obtención de pruebas suficientes para corroborar el caso, lo que agrava aún más la complejidad inherente a este tipo de investigaciones.

91. Si bien los acuerdos de cooperación atribuyen a los asociados en la ejecución la responsabilidad de prevenir la explotación y los abusos sexuales y responder a ellos,

muchos de esos asociados, en particular las organizaciones nacionales y comunitarias, carecen de capacidades para cumplir esas obligaciones. A pesar de que la protección contra la explotación y los abusos sexuales es una responsabilidad compartida, solo algunas organizaciones han prestado un apoyo sistemático y constante a sus asociados en la ejecución. **Dado que una proporción considerable de las denuncias de explotación y abusos sexuales está relacionada con miembros del personal de los asociados en la ejecución, las organizaciones participantes deberían considerar la posibilidad de prestar un apoyo sistemático a los asociados en la ejecución para reforzar sus capacidades de investigación y ayudarlos a integrar un enfoque centrado en las víctimas.**

92. Las organizaciones participantes también encuentran limitaciones para investigar a los miembros del personal de los asociados en la ejecución gubernamentales. Es difícil conseguir que se apliquen las disposiciones en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales que figuran en los acuerdos de cooperación, ya que las organizaciones de las Naciones Unidas carecen de jurisdicción sobre ese personal. Este problema es especialmente grave en los contextos humanitario y de prestación de asistencia vital.

C. Medidas administrativas y disciplinarias en relación con las denuncias corroboradas

93. Algunas organizaciones participantes han establecido plazos oficiales para los procedimientos disciplinarios correspondientes a los casos corroborados de conductas sexuales indebidas, que van de 60 a 180 días. En la práctica, sin embargo, el proceso suele durar mucho más. En el conjunto de los 34 casos analizados se observó que la duración mediana de las investigaciones fue de 234 días y la de los procedimientos disciplinarios, de 323 días; hubo 3 casos que se prolongaron durante más de 1.000 días, es decir, casi tres años. **Los Inspectores instan a las organizaciones participantes a que establezcan un plazo concreto para determinar las medidas disciplinarias que se aplicarán en los casos de conductas sexuales indebidas.**

94. La imposición de licencias administrativas, especialmente sin sueldo, a los miembros del personal a quienes se está investigando por explotación y abusos sexuales es una medida que se aplica de manera dispar, a pesar de que puede servir para proteger a las víctimas y los testigos y la integridad de las organizaciones. Entre 2019 y 2023, de los 336 miembros del personal a quienes se investigó por explotación y abusos sexuales, a 53 se les impuso una licencia administrativa con sueldo y a 28 sin sueldo. Imponer la licencia administrativa sin sueldo a aquellas personas que muy probablemente han cometido explotación y abusos sexuales no solo ofrece a la organización la posibilidad de adoptar una medida de protección, sino que también refuerza su empeño de luchar contra las conductas sexuales indebidas y acabar con la impunidad. Aunque reconocen los derechos de los miembros del personal que están siendo investigados, la presunción de inocencia y las dificultades que puede acarrear la imposición de la licencia administrativa sin sueldo, **los Inspectores creen que se podría adoptar un enfoque más riguroso, consistente en imponer la licencia administrativa sin sueldo cuando se cumplan los criterios establecidos.**

95. No se mantiene informadas a las víctimas en todo momento a lo largo del proceso disciplinario. Aunque algunas dependencias de investigación mantienen informadas a las víctimas o las partes demandantes notificándoles los principales hitos de su proceso, son pocas las que llevan esta práctica a la fase disciplinaria. Las víctimas tienen derecho a que se las informe a lo largo de todo proceso y a que se les comunique el resultado final.

96. La aplicación desigual de la licencia administrativa, las medidas disciplinarias y los protocolos de comunicación con las víctimas alimenta la percepción de impunidad y socava la rendición de cuentas. La siguiente recomendación tiene por objeto mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

Recomendación 11

Antes de que concluya 2026, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar: a) la utilización de la licencia administrativa sin sueldo; b) los criterios para imponer medidas disciplinarias en los casos de conductas sexuales indebidas; c) el plazo desde que finaliza una investigación hasta que se imponen medidas disciplinarias; y d) los procedimientos en vigor para informar a las víctimas de las medidas adoptadas.

D. Asistencia a las víctimas

97. Aunque, en principio, los mecanismos interinstitucionales de asistencia a las víctimas están establecidos en gran medida en los lugares de destino sobre el terreno, su aplicación sigue siendo fragmentaria y viéndose muy limitada por la falta de recursos. Esta deficiencia socava la puesta en práctica de la declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las víctimas, en la que se reafirma el derecho de las víctimas a recibir apoyo personalizado, y pone de relieve una laguna importante en la capacidad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para cumplir plenamente esos compromisos.

98. La opinión predominante de que la explotación y los abusos sexuales son una anomalía en vez de un fenómeno sistémico redundante en que no se asignen suficientes recursos para la asistencia a las víctimas. Los datos muestran que en algunos contextos los riesgos de explotación y abusos sexuales son intrínsecamente mayores: hay ciertos lugares en los que se presentan denuncias año tras año. No obstante, son pocas las organizaciones que adoptan un enfoque proactivo para incluir la asistencia a las víctimas en sus planes o presupuestos. Además, la asistencia a las víctimas no se comprende bien y no es objeto de un enfoque común en todo el sistema, más allá de la prestación de apoyo inmediato. En el Protocolo de las Naciones Unidas sobre la Prestación de Asistencia a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales, de 2019, se definen cuatro principios fundamentales que establecen, entre otras cosas, que la asistencia debe prestarse centrándose en las víctimas y sobre la base de los derechos, de manera inclusiva y culturalmente apropiada, ajustándose al principio de no causar daño y salvaguardando la intimidad y la confidencialidad de las víctimas. Sin embargo, el Protocolo se centra en la asistencia inmediata y ofrece orientaciones sobre cómo prestar apoyo a las víctimas tras un incidente de explotación y abusos sexuales. No obstante, en él no se define hasta qué punto deberían seguir prestando apoyo las entidades de las Naciones Unidas más allá de la asistencia inmediata. **La Defensoría de los Derechos de las Víctimas debería dirigir la revisión del protocolo de 2019 para aclarar el enfoque que se adoptará en el sistema de las Naciones Unidas en relación con la asistencia a las víctimas, con miras a armonizarlo con la declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de las víctimas.**

99. Dadas las constantes limitaciones de recursos, es poco probable que se obtenga financiación adicional para la asistencia a las víctimas. Aunque los perpetradores deberían rendir cuentas a título individual, los procesos de investigación y disciplinarios suelen ser complejos y largos, y no existe un mecanismo para que las

víctimas puedan exigir reparaciones. Una posibilidad consiste en reutilizar el ahorro conseguido al imponer la licencia administrativa sin sueldo a las personas a quienes se está investigando o que están sujetas a procedimientos disciplinarios por casos de explotación y abusos sexuales, o el proveniente de las prestaciones del personal despedido.

100. Un fondo interinstitucional mancomunado podría ser un mecanismo viable para prestar apoyo tanto inmediato como a largo plazo a las víctimas de explotación y abusos sexuales. Aunque esta idea se ha debatido en foros a nivel de todo el sistema y ha recibido el respaldo de algunas jefaturas ejecutivas, necesitaría una gobernanza clara, una planificación cuidadosa y un consenso sobre los tipos de asistencia, su duración y sus beneficiarios, y tendría que armonizarse con un enfoque acordado a nivel de todo el sistema en relación con la asistencia a las víctimas. La siguiente recomendación tiene por objeto mejorar la coherencia y la coordinación en todo el sistema en lo que respecta a la asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales.

Recomendación 12

Antes de que concluya 2028, las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actuar de manera colectiva, en consulta con las jefaturas ejecutivas de otros miembros de la JJE y preferiblemente en el marco de los mecanismos interinstitucionales, a fin de estudiar la posibilidad de establecer un mecanismo interinstitucional de financiación mancomunada para prestar asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales.

IX. Colaboración con los órganos rectores y los Estados Miembros en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales

101. Al exigir que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas rindan cuentas por sus acciones, los órganos rectores y los Estados Miembros constituyen un motor fundamental de la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Su acción colectiva puede reforzar la prevención, mejorar las respuestas y respaldar políticas y prácticas más sólidas. En esta sección se señalan oportunidades para lograr una colaboración más estrecha.

A. Cobertura por parte de los órganos rectores y legislativos de la protección contra la explotación y los abusos sexuales

102. En la mayoría de las reuniones de los órganos rectores y legislativos se aborda con regularidad la cuestión de la protección contra la explotación y los abusos sexuales; en esas reuniones, todas las organizaciones participantes en la DCI informan sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales o indican que lo harían si existieran casos pertinentes. Una herramienta clave de rendición de cuentas es un informe sobre las medidas disciplinarias adoptadas por la administración como respuesta a las denuncias corroboradas, que fortalece el compromiso de la dirección con la rendición de cuentas y pone en práctica el principio de tolerancia cero.

103. La DCI ha abordado este tipo de documentos en tres exámenes anteriores, y los Inspectores señalan que algunos de los informes sobre medidas disciplinarias

presentados a los órganos rectores y legislativos ofrecen ejemplos de buenas prácticas, como indicar si se inscribió a la persona en la base de datos ClearCheck y ofrecer información sobre cualquier asistencia prestada a las víctimas y las posibles remisiones de casos penales a las autoridades nacionales. La siguiente recomendación tiene por objeto fomentar una mayor rendición de cuentas en las organizaciones participantes.

Recomendación 13

Antes de que concluya 2026, los órganos legislativos o los órganos rectores deberían solicitar a las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que preparen un informe anual sobre todas las medidas disciplinarias impuestas al personal de su organización por conductas sexuales indebidas, en el que figure el tipo de conducta indebida, si se inscribió a las personas en la base de datos ClearCheck de registros de conductas sexuales indebidas, cualquier asistencia prestada a las víctimas y el número total de casos penales pertinentes que se han remitido a las autoridades nacionales competentes.

B. Remisión de casos penales a las autoridades nacionales

104. En su resolución 62/63, la Asamblea General encarga al Secretario General que remita las denuncias de delitos cometidos por funcionarios de las Naciones Unidas a los Estados cuyos nacionales sean objeto de tales denuncias e insta a los Estados a que investiguen y enjuicien los delitos graves cometidos por esos funcionarios y tomen medidas adecuadas para garantizar que se haga justicia. La Asamblea también pide que se elabore un informe anual sobre los casos penales remitidos por las Naciones Unidas y las medidas adoptadas por los Estados Miembros. Sin embargo, los Inspectores observan que los Estados Miembros no informan sistemáticamente de los resultados de esas remisiones. **Los Inspectores solicitan con respeto a los Estados Miembros que proporcionen oportunamente información actualizada y detallada sobre los casos penales que se les han remitido, a fin de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas en lo que respecta a los miembros de su personal que han sido objeto de denuncias corroboradas de explotación y abusos sexuales.**

105. La rendición de cuentas se hace efectiva con más frecuencia en el caso del personal uniformado. Entre 2017 y 2024, de los 274 miembros del personal uniformado que fueron objeto de denuncias corroboradas de explotación y abusos sexuales, 236 fueron repatriados por las Naciones Unidas, y a 84 les impusieron penas de prisión sus respectivos Gobiernos. En cambio, solo ha dado lugar a responsabilidades penales un caso de personal civil ajeno a las operaciones de paz que se remitió a las autoridades nacionales.

106. Es poco frecuente que los organismos especializados de las Naciones Unidas remitan a las autoridades nacionales denuncias corroboradas de explotación y abusos sexuales: la OMS es el único que ha remitido una denuncia de ese tipo. Según los oficiales jurídicos entrevistados, no es habitual que se remita a las autoridades nacionales ningún tipo de conducta indebida.

107. Los organismos especializados deberían adoptar procedimientos para remitir a las autoridades nacionales los casos penales relacionados con denuncias de explotación y abusos sexuales, en consonancia con la resolución 62/63 de la Asamblea

General y de conformidad con sus marcos jurídicos. **Los inspectores alientan a los órganos rectores de los organismos especializados que no hayan establecido políticas y procedimientos adecuados que estén basados en sus marcos jurídicos y armonizados con principios como el de adoptar un enfoque centrado en las víctimas a que soliciten a su jefatura ejecutiva que establezca políticas o procedimientos para remitir a las autoridades nacionales los casos penales relacionados con denuncias de explotación y abusos sexuales.**

C. Interacción entre los Estados Miembros y las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz en relación con la protección contra la explotación y los abusos sexuales

108. La tendencia a desplegar fuerzas ajenas a las Naciones Unidas —en vez de las misiones tradicionales de mantenimiento de la paz— para cumplir los mandatos del Consejo de Seguridad plantea problemas considerables en relación con la función que desempeñan las Naciones Unidas en el fomento de la protección contra la explotación y los abusos sexuales. Aunque esas fuerzas operan al margen del marco de rendición de cuentas de las Naciones Unidas, sus actos pueden causar daños a la reputación y la moral de la Organización. Si bien las resoluciones recientes del Consejo de Seguridad han comenzado a incluir disposiciones en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales, sigue habiendo incoherencias en la coordinación y la armonización con las normas de las Naciones Unidas. Dado que los despliegues de ese tipo se están generalizando, es urgente contar con políticas más claras y coherentes. **Los Estados Miembros deberían cooperar proactivamente con la Secretaría de las Naciones Unidas para abordar las lagunas en las políticas y los procedimientos asociados al despliegue de tropas bajo los auspicios del Consejo de Seguridad y elaborar las políticas y las actividades de capacitación en materia de protección contra la explotación y los abusos sexuales que se aplicarán a todas las fuerzas ajenas a las Naciones Unidas que operen bajo un mandato de las Naciones Unidas.**

109. Sigue pendiente de resolución la gran mayoría de los casos de paternidad relacionados con la explotación y los abusos sexuales. Al mes de marzo de 2025, se han registrado 759 demandas de paternidad en la base de datos de la Secretaría de las Naciones Unidas, y solo se ha determinado la paternidad en 29 de ellas. Nada menos que 519 demandas están pendientes de que se resuelva el reconocimiento de la paternidad, mientras que en 211 casos no se ha determinado la paternidad o se ha retirado la demanda. La mayor parte de esos casos corresponden a personal uniformado. Los procesos judiciales para determinar la paternidad, y más aún los destinados a resolver las demandas de pensión alimenticia, son precarios e incluyen la realización de pruebas de ADN, que pueden no estar disponibles o no ser legales en algunos países. Los funcionarios de la Secretaría a quienes se ha entrevistado están frustrados con los resultados que ofrece el proceso actual para gestionar las demandas de paternidad, el cual, según parece, adolece de falta de claridad en cuanto a las funciones y responsabilidades que tienen en ese ámbito las distintas partes: la Secretaría, los Estados Miembros y las personas denunciadas.

110. La siguiente recomendación tiene por objeto fomentar la participación de alto nivel de los Estados Miembros y la Secretaría de las Naciones Unidas a fin de crear un nuevo enfoque para abordar las demandas de paternidad en las operaciones de paz que asegure una mayor rendición de cuentas y una resolución eficaz de los casos.

Recomendación 14

En su octogésimo primer período de sesiones, la Asamblea General debería establecer un mecanismo para abordar los procesos y procedimientos de examen de las demandas de paternidad y las demandas conexas de pensión alimenticia vinculadas a casos de explotación y abusos sexuales que involucren a personal de las operaciones de paz, incluidas las funciones y responsabilidades que corresponden a la Secretaría de las Naciones Unidas, los Estados Miembros y las partes pertinentes cuando se presentan denuncias.

D. Apoyo de los Estados Miembros a un nuevo enfoque de la protección contra la explotación y los abusos sexuales

111. El presente informe está dedicado en gran parte a analizar la estrategia de 2017 del Secretario General relativa a la protección contra la explotación y los abusos sexuales (véanse [A/71/818](#) y [A/71/818/Corr.1](#)), y en él se señala lo que ha funcionado bien y lo que se ha quedado corto, por ejemplo, en lo que respecta a las políticas, las estrategias de prevención, los procedimientos disciplinarios, los mecanismos de respuesta y la aplicación e integración de un enfoque centrado en las víctimas. Para lograr un nuevo enfoque de la protección contra la explotación y los abusos sexuales en el sistema de las Naciones Unidas se precisa la cooperación y la colaboración de los Estados Miembros.

112. Habría que movilizar los mecanismos interinstitucionales a fin de adoptar un nuevo enfoque para luchar contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual y de elaborar una estrategia actualizada. El respaldo de los Estados Miembros es crucial para asegurar la legitimidad de esa estrategia actualizada y ese nuevo enfoque, facilitar su aplicación e impulsar la rendición de cuentas a nivel de todo el sistema.

113. La siguiente recomendación, que complementa la recomendación 4, tiene por objeto mejorar la coordinación a nivel de todo el sistema para luchar contra las conductas sexuales indebidas.

Recomendación 15

En su octogésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General debería considerar la posibilidad de aprobar un enfoque y una estrategia nuevos a nivel de todo el sistema para luchar contra las conductas sexuales indebidas, que aseguren un enfoque centrado en las víctimas, movilicen las capacidades interinstitucionales y aprovechen los recursos disponibles.

Anexo

Sinopsis de las medidas que han de adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

			Organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección																											
		Efectos previstos	Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	ITC	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	UNRWA	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	ONU Turismo	UPU	OMS	OMPI	OMM
Informe	Para la adopción de medidas		☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	
	Para información		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Recomendación 1		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Recomendación 2		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Recomendación 3		a	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
Recomendación 4		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Recomendación 5		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	

			Organizaciones participantes en la Dependencia Común de Inspección																											
		Efectos previstos	Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	ITC	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	UNRWA	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	ONU Turismo	UPU	OMS	OMPI	OMM
Informe	Para la adopción de medidas		☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Para información		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recomendación 6		a	L																											
Recomendación 7		h	E																											
Recomendación 8		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 9		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 10		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 11		e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 12		h	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 13		a	L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recomendación 14		e	L																											
Recomendación 15		a	L																											

Leyenda:

L: Recomendación para que el órgano legislativo adopte una decisión

E: Recomendación para que la jefatura ejecutiva adopte medidas

■ Recomendación que no requiere que la organización pertinente adopte medidas

Efectos previstos:

a: mayor transparencia y rendición de cuentas; b: divulgación de las buenas/mejores prácticas; c: mayor coordinación y cooperación; d: mayor coherencia y armonización; e: mejor control y cumplimiento; f: mayor eficacia; g: ahorro financiero considerable; h: mayor eficiencia; i: otros.

* Según la lista que figura en [ST/SGB/2015/3](#).