

PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

Informe del Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas



UNIDOS
Contra el
Racismo :

Dignidad para todos en
nuestro lugar de trabajo

PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

Informe del Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas



UNIDOS
Contra el
Racismo :

Dignidad para todos en
nuestro lugar de trabajo

Informe del Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas

Nueva York, diciembre de 2021

Reservados todos los derechos

El informe se puede consultar en línea en <https://iseek.un.org/unitedagainstracism>.

Créditos: todas las fotografías utilizadas en esta publicación tienen licencia o proceden del Sistema de Gestión de Activos Digitales del Servicio de Fotografía de las Naciones Unidas. Salvo que se indique otra cosa, todos los datos han sido proporcionados por las Naciones Unidas.

Portada: para fomentar la diversidad racial, la equidad y la inclusión, tenemos que seguir trabajando, por separado y juntos.



PREFACIO

Estimados colegas:

El Secretario General nos ha exhortado a que condenemos el racismo dondequiera que lo veamos, sin reservas, vacilaciones ni condicionamientos. Para hacerlo debemos analizarnos a nosotros mismos.

El clamor que recorrió el mundo en 2020 nos hizo mirar dentro de nosotros y reconocer que para combatir el racismo debíamos ser activamente antirracistas. Con esa conclusión en mente, el Secretario General creó el Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, que tengo el honor de dirigir. Agradezco a los miembros del Equipo de Tareas y sus grupos de trabajo su excelente colaboración, en particular los amplios y profundos debates y las distintas evaluaciones que llevaron a cabo el año pasado.

Nuestra Organización se fundó sobre los principios de la dignidad y el valor del ser humano y sobre la proclamación del derecho de toda persona a disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin distinción de raza, color u origen nacional. Siempre hemos reconocido la prevalencia del racismo y la discriminación racial en la sociedad y hemos desempeñado un papel decisivo al ayudar a los Estados Miembros a elaborar instrumentos jurídicos para hacer frente a ese execrable fenómeno. Además, con medidas coherentes y específicas la Organización ha hecho grandes avances en la lucha contra la discriminación, el acoso y el abuso de autoridad con arreglo a la definición de conductas prohibidas que formuló con los años.

Si bien la discriminación por motivos de raza se considera una conducta prohibida, las normas de la Organización no definen el racismo ni especifican las distintas manifestaciones que ese comportamiento puede adoptar en los lugares de trabajo. Por lo tanto, urge revisar el documento ST/SGB/2019/8 para que la Organización esté en mejores condiciones de hacer frente al racismo y la discriminación racial, facilitar la denuncia de esas conductas y brindar apoyo a quienes las experimentan.

Del mismo modo, debemos examinar las estructuras e instituciones de la Organización para determinar la mejor manera de fomentar la diversidad racial, la equidad y la inclusión en todos los cuadros y categorías de personal. También debemos reforzar nuestros mecanismos internos de rendición de cuentas con el fin de generar confianza en que las denuncias de discriminación racial en el contexto de la aplicación de las políticas y prácticas de recursos humanos de la Organización se investigarán y abordarán.

El racismo y la discriminación racial van en contra de nuestra propia humanidad y de los principios de nuestra Carta. Abordar el racismo en la Organización exigirá la implicación colectiva de todo el personal, no solo de quienes lo experimentan. Deseo instar a todo el personal, de cualquier raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, a cooperar en un espíritu de dignidad humana y compañerismo

para aprender cómo funciona el racismo en la sociedad y en los lugares de trabajo de la Organización. Os aliento a todos a participar en el diálogo y las campañas de sensibilización en curso para comprender mejor cómo se manifiesta el racismo en el lugar de trabajo y cómo podemos prevenirlo y apoyar a quienes lo experimentan.

El espíritu al que apelo quedó más que patente en la metodología y los procesos del Equipo de Tareas, que incluyeron la amplia participación y consulta del personal y de diversas partes interesadas en los numerosos lugares de destino que tiene la Organización en todo el mundo. Los debates, paneles, actos y análisis generaron un diálogo muy rico y muchas ideas y recomendaciones sobre la mejor manera de hacer frente al racismo en el lugar de trabajo.

Aunque la aplicación de la mayoría de las recomendaciones que el Equipo de Tareas ha incorporado al plan de acción estratégico es competencia del Secretario General, la de otras puede precisar de un análisis más profundo y de la participación de los órganos legislativos. Otras recomendaciones del Equipo de Tareas no se recogen en el plan, pues podrían integrarse en propuestas que se sometan a los órganos legislativos más adelante.

El plan elaborado por el Equipo de Tareas se estructura en torno a las formas de abordar el racismo en la Secretaría a corto, medio y largo plazo. Reconoce que combatir el racismo llevará tiempo y requerirá una estrategia consciente, sistemática, progresiva y coordinada. El plan propone tanto medidas reactivas, para hacer frente al racismo cuando se produce, como medidas proactivas, para evitar que ocurra.

En última instancia, los avances en la lucha contra el racismo y la discriminación racial necesitarán del compromiso inquebrantable del personal directivo superior y de la plena participación del personal de las Naciones Unidas con el fin de que todas las personas tengan las mismas oportunidades de contribuir a la labor de la Organización y sean tratadas con respeto y dignidad.

Demostremos nuestra solidaridad contra el racismo.

Catherine Pollard

Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión

Presidenta del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo
y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas



ÍNDICE

Prefacio

Resumen

Conceptos clave

Sección 1. Introducción

Sección 2. Las Naciones Unidas: un lugar de trabajo único

Sección 3. Enfoque y metodología

Sección 4. Principales resultados y análisis

Sección 5. Conclusiones generales y esferas de acción estratégicas

Sección 6. Labor futura

Sección 7. Cuadro de medidas: aplicación del plan de acción estratégico

Sección 8. Seguimiento y evaluación del plan de acción estratégico

Sección 9. Posibles riesgos y dificultades y medidas de mitigación

Anexos

“ El racismo niega nuestra propia humanidad, la Carta de las Naciones Unidas, todo aquello que somos y que hacemos. Es nuestro deber rechazar el racismo. Pero tenemos un largo camino por delante. Para todos nosotros, supone un reto y una lucha. El racismo y la desigualdad racial siguen impregnando las instituciones, las estructuras sociales y la vida cotidiana. ”



António Guterres
Secretario General de las Naciones Unidas



RESUMEN

El Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas ha analizado las formas de hacer frente al racismo y la discriminación racial y de fomentar la diversidad racial, la equidad y la inclusión.

En su plan de acción estratégico, el Equipo de Tareas recomienda medidas para abordar el racismo y propiciar cambios culturales que transformen las Naciones Unidas en un lugar de trabajo donde el racismo se combata activamente, se rindan cuentas por las conductas racistas y la Organización brinde un lugar de trabajo digno e inclusivo para todas las personas. Fija los objetivos, aporta un marco para registrar los resultados y establecer medidas eficaces para abordar el racismo y define los indicadores de éxito. Uno de los objetivos clave es mejorar la vida del personal que experimenta discriminación racial.

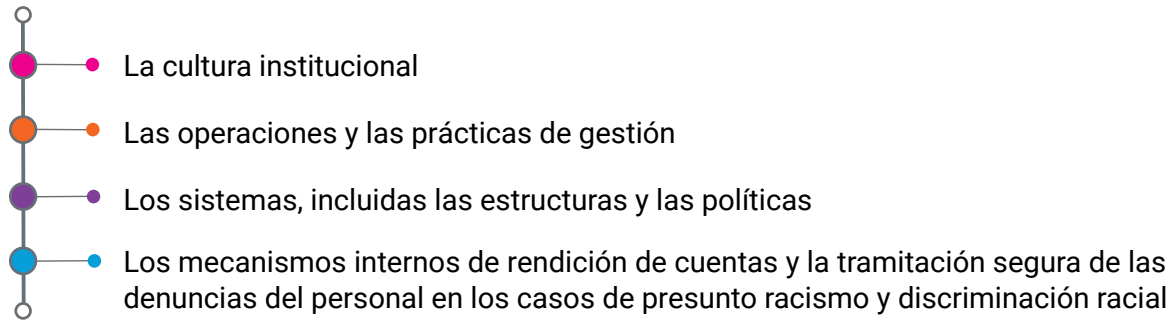
El éxito de la aplicación de las recomendaciones del plan de acción estratégico requerirá un plan general de gestión del cambio cimentado en la constante dedicación del personal directivo e implicación del personal, así como más rendición de cuentas, iniciativas de comunicación y sensibilización sólidas y sostenidas, creación de capacidad, recopilación y análisis de datos, divulgación de información, seguimiento y marcos de evaluación.

El Equipo de Tareas subraya la urgente necesidad de adoptar medidas estratégicas orientadas a:

- Abordar el racismo y la discriminación racial en la Secretaría de manera más directa y eficaz alentando las denuncias y mejorando la rendición de cuentas, el seguimiento y la transparencia mediante el suministro periódico de información al personal de las Naciones Unidas sobre las medidas adoptadas a raíz de las denuncias del personal que experimenta o presencia ese tipo de comportamiento o discriminación. Las personas que experimentan racismo también deberían recibir protección frente a todas las formas de represalia.
- Acelerar el progreso en materia de diversidad racial, equidad e inclusión en todos los cuadros de personal de plantilla y personal que no es de plantilla y en todos los lugares de destino eliminando las barreras erigidas por el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional y la discriminación racial en la Organización.
- Revisar las políticas y prácticas de recursos humanos, incluidas las relativas a la contratación de personal, la movilidad y los nombramientos a puestos de categoría superior, para determinar si existen disposiciones o prácticas, incluso en la adopción de decisiones, que puedan tener un efecto desigual en el personal de una raza, color u origen étnico o nacional concreto.
- Esclarecer los mecanismos de presentación de denuncias, los procesos de apoyo y los recursos de que puede valerse el personal que experimenta racismo y discriminación racial.

- Proseguir el diálogo, el aprendizaje y la gestión de las percepciones, dado el bajo nivel de confianza del personal, pues serán factores importantes para cambiar la cultura del lugar de trabajo a la hora de abordar las manifestaciones de racismo interpersonal e institucional que se producen en él.

El plan de acción estratégico se centra en medidas específicas para combatir el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional en cuatro esferas de cambio:



Las medidas para lograr esos cambios se recogen en un cuadro con el fin de que la transición sea adecuada y se produzcan interrupciones mínimas de los servicios actuales, y de que se saque partido de las iniciativas de cambio en curso en la Secretaría, como el modelo de valores y comportamientos de las Naciones Unidas, el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas y los compromisos del personal directivo superior, los diálogos sobre liderazgo de 2020 y la campaña sobre la dignidad en el lugar de trabajo, la reforma de los pilares de desarrollo, gestión y paz y seguridad de 2019, y Nuestra Agenda Común.





CONCEPTOS CLAVE

A continuación se exponen los conceptos clave que se utilizan en el plan de acción estratégico. La definición que se hace de ellos está pensada para su uso exclusivo en el contexto del presente documento.

La discriminación racial se define como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” ([Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial](#), art. 1 1)).

La discriminación racial está prohibida en virtud del derecho internacional. No se limita a la intención o finalidad de las medidas, que pueden ser formalmente neutras, sino también a sus efectos. Puede ser directa o indirecta. Las medidas aplicadas a un individuo o grupo deben ser equivalentes a las aplicadas a otras personas o grupos. No obstante, puede ser legítimo aplicar una medida diferente si se hace con un objetivo y una finalidad razonables. Una medida discriminatoria debe tener “consecuencias injustificables distintas sobre un grupo caracterizado por la raza, el color, el linaje o el origen nacional o étnico”.

El racismo abarca actitudes, prácticas y creencias cimentadas en ideas o teorías de superioridad, como combinación de factores, que producen discriminación y exclusión. Puede adoptar muchas formas, como los estereotipos, el acoso, los comentarios negativos o los delitos de odio. También puede estar profundamente arraigado en la cultura, la educación, los valores y las creencias que pueden afectar a la cultura y los comportamientos en el lugar de trabajo.

La discriminación es “cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra característica o rasgo similar de una persona”. Se considera una conducta prohibida y “puede ser un incidente aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante el acoso o el abuso de autoridad” ([ST/SGB/2019/8](#), titulado “Lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad”, párr. 1.2).

La **equidad** consiste en reconocer que las personas o grupos presentan circunstancias diferentes y en asignar los recursos y oportunidades precisos que cada individuo o grupo necesita de forma que el resultado sea equitativo. Tiene que ver con la justicia y con adoptar medidas que deliberadamente buscan eliminar las barreras y los obstáculos que menoscaban las oportunidades y repercuten en el bienestar. En las instituciones, la equidad se consigue detectando y eliminando aquellas políticas, prácticas, actitudes y culturas que crean y refuerzan resultados injustos o desequilibrados.

La **igualdad** es la condición o cualidad de ser igual. Se refiere a la equivalencia en cantidad, grado, valor, rango, capacidad u oportunidad, como cuando se promueve la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. La igualdad en el lugar de trabajo se da cuando todas las personas o grupos de personas disponen de los mismos recursos u oportunidades.

La **inclusión** es un modo dinámico de sentir, pertenecer y funcionar en el que la diversidad se valora y se gestiona para crear una institución justa y basada en los resultados. Una cultura y un entorno de trabajo inclusivos fomentan la igualdad de oportunidades y de acceso a recursos para todo el personal. También facilitan que el personal tenga la sensación de que la diversidad se valora y se gestiona para crear un lugar de trabajo justo en el que se sienta seguro, motivado y respetado.

Una **microagresión** es una interacción consciente o inconsciente, verbal o no verbal, que expresa una actitud prejuiciosa hacia un individuo o grupo, por ejemplo, por motivos de raza, color, ascendencia, religión u origen nacional o étnico. Puede interpretarse como una agresión no física.

El **racismo estructural** hace referencia al sesgo racial en las instituciones y en toda la sociedad. Comprende los efectos acumulativos y agravantes de una serie de factores sociales, como la historia, la cultura, la ideología y las

interacciones de instituciones y políticas que privilegian sistemáticamente a un grupo dominante y perjudican a los individuos de un grupo marginado, por ejemplo, por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

El **racismo institucional** hace referencia a las políticas, procedimientos y prácticas de las instituciones que generan patrones de resultados desiguales para el personal en función de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

El **racismo interpersonal** tiene lugar entre individuos cuando las creencias personales se ponen de manifiesto en las interacciones con los demás, como en las expresiones y los actos públicos de prejuicio, exclusión y sesgo por motivos de raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

El **racismo personal** abarca las creencias, preferencias y sesgos de cada persona sobre la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico.

El **sesgo** es una preferencia o inclinación, en particular si impide hacer juicios imparciales.

El **sesgo implícito** es una preferencia o inclinación tácita, indirecta o implícita, a veces inconsciente, que se desarrolla a través de creencias, valores, culturas, antecedentes, educación, normas sociales, estereotipos o experiencias personales. Este sesgo puede dar lugar a que se prefieran o distingan individuos o grupos por su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico.

La **teoría del cambio** es una metodología de planificación, participación y evaluación que se utiliza para elaborar planes de acción estratégicos a largo plazo que incorporan múltiples cambios. Prescribe medidas estructuradas que coadyuvarán a conseguir los objetivos definidos.



SECCIÓN 1.

INTRODUCCIÓN

En la Carta de las Naciones Unidas se reconoce que la diversidad, la equidad y la inclusión aportan beneficios tangibles y ganancias en eficiencia a la inestimable labor de la Organización, mientras que el racismo, la exclusión y la marginación afectan a la moral del personal, degradan la solidaridad y el compromiso y obstaculizan el cumplimiento de los mandatos.





INTRODUCCIÓN

Las Naciones Unidas se fundaron sobre los principios de la dignidad y el valor del ser humano y sobre la proclamación del derecho de toda persona a disfrutar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión.

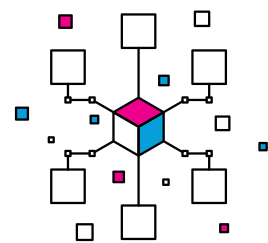
En la Carta de las Naciones Unidas se reconoce que la diversidad, la equidad y la inclusión aportan beneficios tangibles y ganancias en eficiencia a la inestimable labor de la Organización, mientras que el racismo, la exclusión y la marginación afectan a la moral del personal, degradan la solidaridad y el compromiso y obstaculizan el cumplimiento de los mandatos.

En sus 75 años de existencia, las Naciones Unidas han reconocido la prevalencia del racismo y la discriminación racial en la sociedad y han desempeñado un papel decisivo al ayudar a los Estados Miembros a elaborar instrumentos jurídicos para hacer frente a ese execrable fenómeno y mitigar sus efectos.

El Secretario General, motivado por el proceso de reflexión mundial sobre la prevalencia del racismo y la discriminación racial en la sociedad que tuvo lugar en 2020, reconoció que las Naciones Unidas tampoco eran inmunes a esa lacra y se comprometió a examinarla y encararla en los lugares de trabajo de la Organización en los planos personal, interpersonal, estructural e institucional. El Secretario General también ha reconocido que el racismo y la discriminación racial degradan la Carta y contrastan fuertemente con la convicción de la Organización de que los miembros del personal deben poder ser ellos mismos en el trabajo y operar en un entorno que se rija por la profesionalidad, la inclusión, la igualdad, la dignidad y la promoción de la diversidad.

A lo largo del año pasado, el Equipo de Tareas del Secretario General para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas examinó las manifestaciones de racismo y discriminación racial en la Organización y estudió la mejor manera de abordarlas y de potenciar la diversidad racial, la equidad y la inclusión en todos los lugares de trabajo que tiene repartidos por todo el mundo. En su plan de acción estratégico, el Equipo de Tareas recomienda medidas para propiciar los cambios necesarios que transformen las Naciones Unidas en un lugar de trabajo donde el racismo se combata activamente, se rindan cuentas y la Organización brinde un lugar de trabajo digno para todas las personas y se beneficie de la diversidad de perspectivas, conocimientos y experiencias vitales de todo su personal.

En su plan de acción estratégico, el Equipo de Tareas recomienda medidas para propiciar los cambios necesarios que transformen las Naciones Unidas en un lugar de trabajo donde el racismo se combata activamente, se rindan cuentas y la Organización brinde un lugar de trabajo digno para todas las personas y se beneficie de la diversidad de perspectivas, conocimientos y experiencias vitales de todo su personal.



Si bien será una tarea larga, el plan subraya la importancia de un cambio tan necesario.

La Organización debe transmitir con claridad la idea de que no tolerará ese comportamiento y respaldar ese mensaje con medidas y resultados.

Las cuestiones de diversidad e inclusión han ocupado un lugar central en el programa de reforma de la gestión de la Organización con el fin de que todo el personal, independientemente de su raza, origen nacional o étnico, color, género, discapacidad, religión, credo u orientación sexual, tenga un sentimiento de pertenencia y de seguridad y goce de las mismas oportunidades de participar en la labor de la Organización en todos los planos. En los últimos años la Secretaría ha implantado la estrategia sobre la paridad de género, la estrategia de diversidad geográfica y la estrategia para la inclusión de la discapacidad. Con todo, también se necesita un plan de acción que aborde a tiempo las manifestaciones de racismo en el lugar de trabajo y la mejor manera de fomentar la diversidad racial, la equidad y la inclusión.

El mayor activo de las Naciones Unidas es la diversidad de su personal, procedente de todo el mundo. En este momento de la historia, la Organización debe llevar a cabo una transformación fundamental de sus sistemas, políticas, prácticas, procesos y cultura para encarnar plenamente los principios de la Carta con respecto a su propio personal. Como empleador, las Naciones Unidas deben garantizar

la libertad de oportunidades, y sus lugares de trabajo deben estar exentos de barreras, discriminación, indignidad, acoso y miedo. El plan de acción estratégico es el punto de partida de esa transformación.

Para lograrla, se hará un balance institucional y se aplicarán medidas correctivas de manera que todo el personal pueda desarrollar su pleno potencial.

La aplicación de la mayoría de las recomendaciones contenidas en el plan de acción estratégico es competencia del Secretario General. El Equipo de Tareas formuló otras recomendaciones que, si bien trascienden la competencia del Secretario General, se seguirán estudiando con miras a la posibilidad de someterlas al examen y la decisión de los Estados Miembros.

La aplicación del plan de acción estratégico en los plazos sugeridos dependerá de una serie de riesgos y dificultades que requerirán enfoques progresivos e innovadores. A tal fin, será vital contar con la plena adhesión de todo el personal de las Naciones Unidas, independientemente de su raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, y de los Estados Miembros. Además, para que el plan alcance los resultados deseados será primordial disponer de recursos financieros y de expertos.

El plan de acción estratégico contiene un conjunto concreto y práctico de medidas recomendadas.

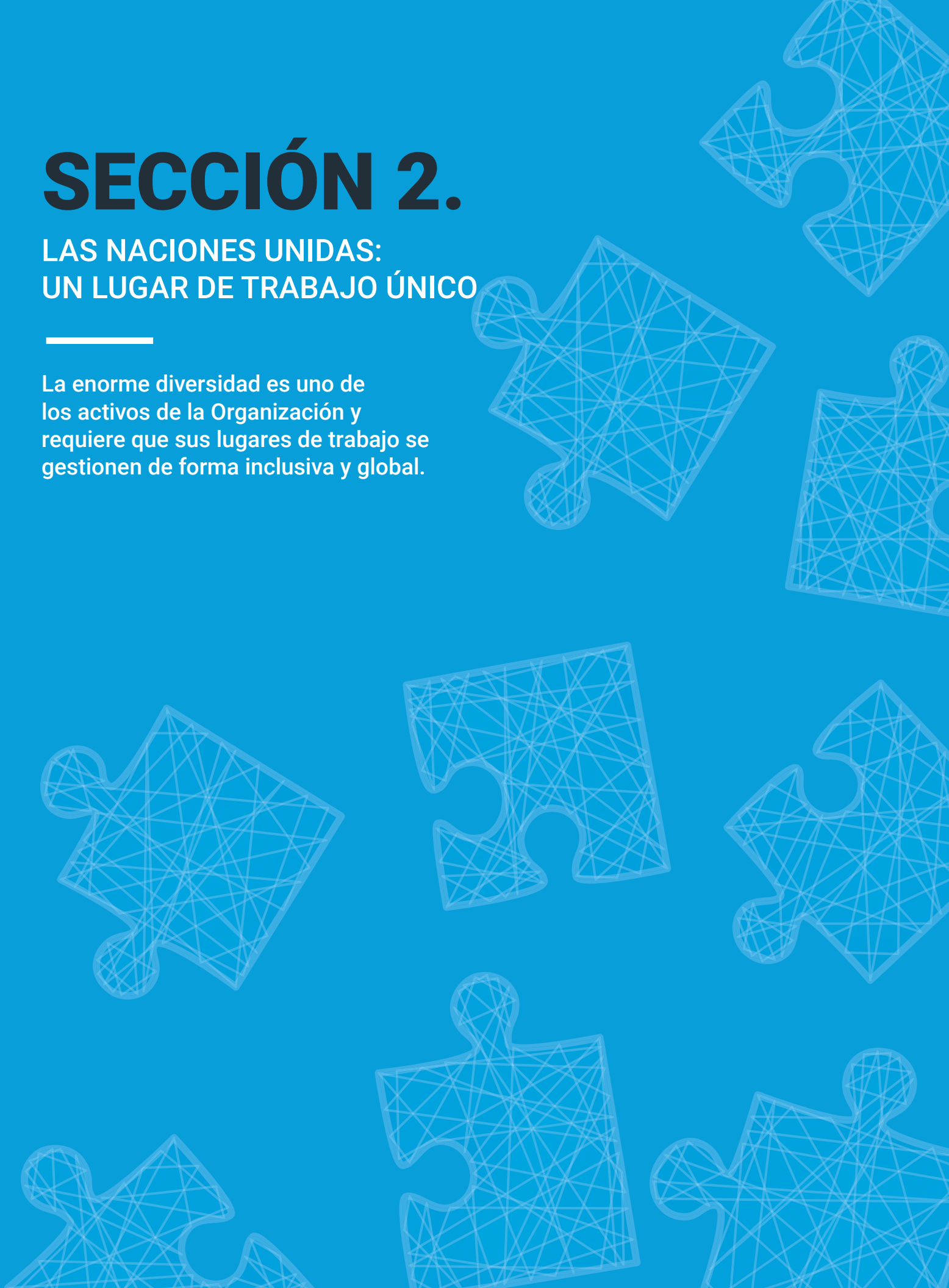
El plan:



SECCIÓN 2.

LAS NACIONES UNIDAS: UN LUGAR DE TRABAJO ÚNICO

La enorme diversidad es uno de los activos de la Organización y requiere que sus lugares de trabajo se gestionen de forma inclusiva y global.



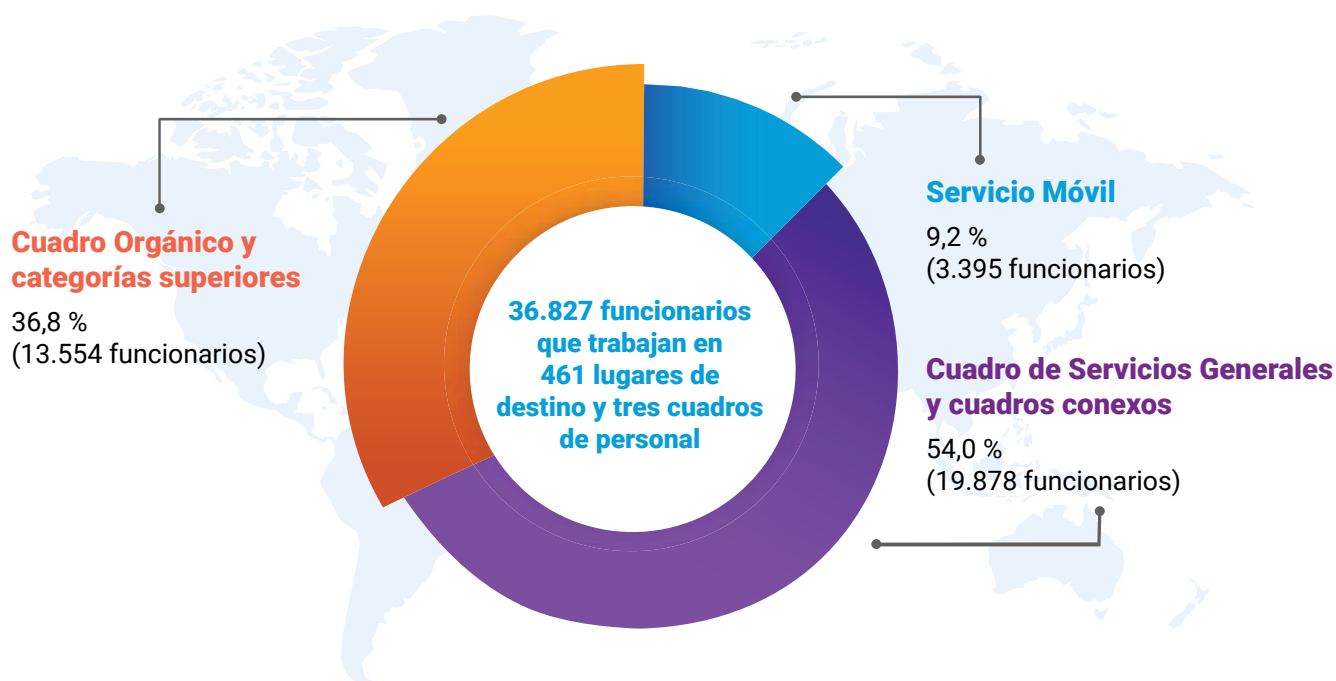


LAS NACIONES UNIDAS: UN LUGAR DE TRABAJO ÚNICO

Las Naciones Unidas cuentan con una plantilla que destaca por su diversidad y su carácter multirracial, multicultural y multilingüe. Esta enorme diversidad es uno de sus activos y requiere que sus lugares de trabajo se gestionen de forma inclusiva y global.

El eje de la ejecución de los mandatos y actividades de la Organización, muchos de los cuales son complejos y plantean un alto nivel de exigencia al personal desplegado, es una plantilla internacional de más de 36.000 funcionarios que operan desde 461 lugares de destino y trabajan en tres cuadros de personal en la Sede y en otros lugares de todo el mundo.

Porcentaje del conjunto del personal de la Secretaría por cuadro al 31 de diciembre de 2020



Carácter internacional de las Naciones Unidas

El nombramiento del personal de las Naciones Unidas se rige por el Artículo 101 3) de la Carta, que dice: “[l]a consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”. El Estatuto y el Reglamento del Personal aplican esos criterios a la selección y contratación del personal.

Por lo tanto, la contratación de personal de las Naciones Unidas se basa en un sistema competitivo en el que la consideración primordial es el mérito y se tienen en cuenta la diversidad geográfica y el género.

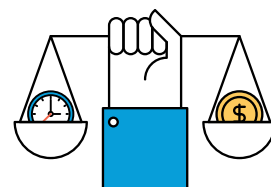
Las Naciones Unidas también siguen una política de multilingüismo, factor esencial de la comunicación armoniosa entre los pueblos que facilita la diplomacia multilateral y aporta a la Organización transparencia, eficiencia y mejores resultados. El árabe, el chino, el español, el francés, el inglés y el ruso son los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas. El francés y el inglés son los idiomas de trabajo de la Secretaría de las Naciones Unidas y se utilizan en las comunicaciones profesionales cotidianas. Desde 1995, la Asamblea General viene aprobando resoluciones relativas al multilingüismo para subsanar “la disparidad entre la utilización del inglés y la de los otros cinco idiomas oficiales” y asegurar “que todos los idiomas oficiales de las Naciones Unidas reciban un trato cabal y equitativo”.

Representación geográfica equitativa y diversidad racial

Para preservar el carácter internacional de la Organización, en la contratación del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores se aplica el principio de la representación geográfica equitativa. Con ello se pretende evitar el predominio indebido de las prácticas nacionales y velar por que las políticas y los métodos administrativos de la Secretaría reflejen e incorporen al máximo los aspectos positivos que aportan las diversas culturas y competencias técnicas de los Estados Miembros.

Con arreglo a la resolución [42/220 A](#) de la Asamblea General, el Secretario General tiene la obligación de, “al efectuar nombramientos para puestos sujetos a distribución geográfica, [hacer] todo lo posible por contratar nacionales de Estados Miembros no representados o insuficientemente representados”. Esa obligación se cumple mediante el sistema de intervalos convenientes, al cual dio lugar la aprobación de la resolución. El sistema no se aplica a los puestos no sujetos a distribución geográfica, que constituyen la mayoría de los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

Intervalos convenientes



Concepto que establece como directriz de las prioridades de contratación un intervalo de puestos en el que cada Estado Miembro estaría suficientemente representado. Este sistema se aplica solo a los puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario (excluidos los puestos lingüísticos) del Cuadro Orgánico y categorías superiores.



Si bien la Organización ha situado la diversidad, la equidad y la inclusión en el centro de las cuestiones de su programa de reforma relativas a la representación geográfica, el género y la discapacidad, podría reforzarse una estrategia general para abordar el racismo y la discriminación racial y facilitar el logro de la diversidad racial, la equidad y la inclusión en la representación de los funcionarios y del personal que no es de plantilla de la Secretaría.

Aunque la representación geográfica equitativa es relevante para la diversidad racial, resulta evidente que los factores de raza, color, ascendencia y origen nacional o étnico no siempre están directamente relacionados con la geografía o la región. Además, la mayoría de los Estados Miembros no son homogéneos, sino que presentan cierta diversidad.

Régimen jurídico de la conducta y el comportamiento en las Naciones Unidas

Al margen de la Carta, el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas prohíben específicamente el racismo y configuran un régimen jurídico que regula los derechos y obligaciones del personal de las Naciones Unidas.

[La cláusula 1.2 a\)](#) del Estatuto establece que “[l]os funcionarios deberán defender y respetar los principios establecidos en la Carta, en particular la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de las personas y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Por consiguiente, los funcionarios respetarán todas las culturas, no discriminarán a ninguna persona ni grupo de personas y no utilizarán de forma indebida las atribuciones y la autoridad que se les hayan conferido”, y la regla 1.2 f) del Reglamento dispone que “[s]e prohíbe toda forma de discriminación”.

En el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), titulado “Lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad”, el párrafo 1.1 también establece que la discriminación es una conducta prohibida, y la sección 1.2 la define como “cualquier trato injusto o distinción arbitraria basada en la raza, el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra característica o rasgo similar de una persona. La discriminación puede ser un incidente aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en situación similar, o puede manifestarse mediante el acoso o el abuso de autoridad”.

La instrucción administrativa sobre la conducta insatisfactoria, las investigaciones y el proceso disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)), las normas de conducta de la administración pública internacional y el nuevo marco de valores y comportamientos de las Naciones Unidas también fijan normas que afectan a la conducta, las decisiones, los actos y el comportamiento del personal de la Secretaría.

Mecanismos de las Naciones Unidas para hacer frente a las conductas prohibidas, incluida la discriminación racial

Las Naciones Unidas disponen de mecanismos clave de carácter interno ([Oficina de Servicios de Supervisión Interna](#)) y externo ([Dependencia Común de Inspección](#) y [Junta de Auditores](#)) que se encargan de mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión y las operaciones, impulsar

la coordinación y desempeñar funciones de supervisión relativas a la gestión de los recursos humanos, financieros y de otro tipo.

La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSI) tiene encomendadas funciones de supervisión independiente y objetiva de todas las actividades de las Naciones Unidas, y la Dependencia Común de Inspección es un órgano de supervisión independiente encargado de realizar evaluaciones, inspecciones e investigaciones en todo el sistema. Ambas entidades son importantes para propiciar un cambio transformador en las políticas y prácticas, las estructuras y los sistemas de gestión de la Organización, así como en los mecanismos de denuncia y la gestión de procesos dirigidos a combatir el racismo y fomentar la inclusión en el lugar de trabajo.

Las Naciones Unidas también cuentan con un sistema interno de administración de justicia que pone a disposición del personal medios formales e informales de resolver controversias laborales.



SECCIÓN 3.

ENFOQUE Y METODOLOGÍA

La Secretaría realizó su primera encuesta sobre el racismo a finales de 2020 para determinar las percepciones del personal sobre el alcance del racismo y la discriminación racial en la Organización.





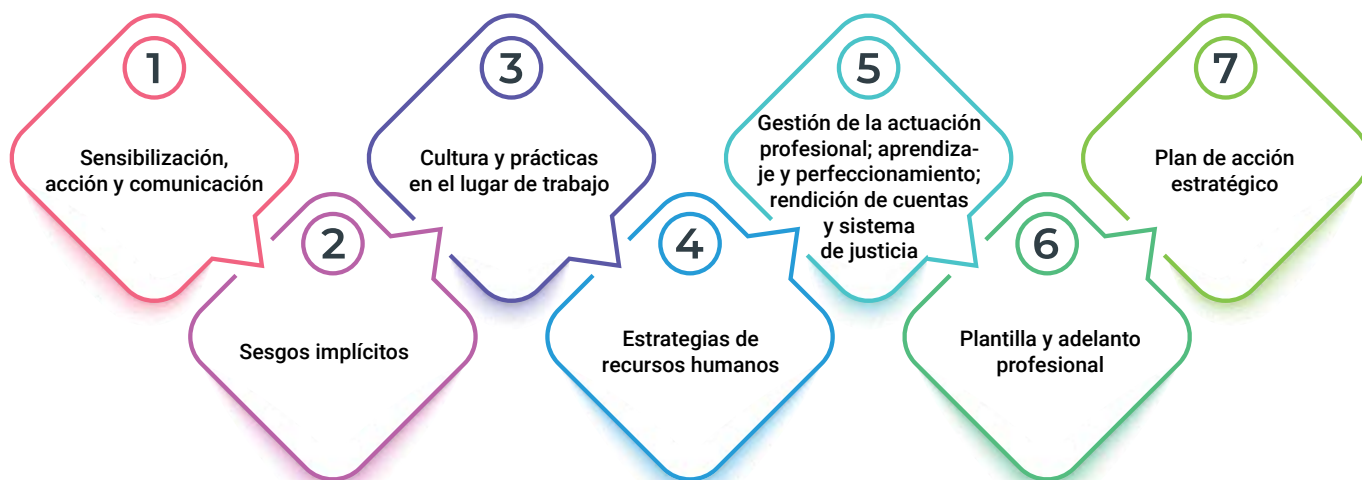
ENFOQUE Y METODOLOGÍA

Se encomendó al Equipo de Tareas formular un plan de acción estratégico y “hacer recomendaciones al Secretario General sobre medidas que garanticen la igualdad de trato y la plena inclusión de todo el personal de las Naciones Unidas en la ejecución de los mandatos y las actividades de la Organización”. Se aplicó la teoría del cambio para elaborar el plan con medidas estructuradas en torno a sus objetivos.

La Secretaría realizó su primera encuesta sobre el racismo a finales de 2020 para determinar las percepciones del personal sobre el alcance del racismo y la discriminación racial en la Organización, orientar las actividades del Equipo de Tareas en las campañas de sensibilización y acción, apoyar la elaboración del plan de acción estratégico y transformar la Organización a largo plazo. Se realizó una encuesta separada para el personal que no es de plantilla cuya tasa de respuesta fue del 1 %.

Para elaborar el plan de acción estratégico, el Equipo de Tareas determinó el contexto y las condiciones indispensables para el cambio, evaluó y analizó información con base empírica, hizo un análisis comparativo de las entidades e instituciones equiparables, celebró consultas para obtener información cualitativa adicional, contactó a representantes del personal de afiliación diversa en varios lugares de destino y realizó estudios documentales de las buenas prácticas y las políticas y estrategias existentes en toda la Secretaría sobre la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión. El Equipo de Tareas formuló recomendaciones y determinó los resultados que se preveía obtener en una serie de esferas temáticas clave. Esta metodología también sirvió para diseñar un mecanismo de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje para el plan de acción.

Esferas temáticas clave





Además, el Equipo de Tareas hizo un examen comparativo de las estrategias y planes de acción pertinentes de las Naciones Unidas — sobre la [diversidad geográfica](#), la [prevención de la explotación y los abusos sexuales](#), la [inclusión de la discapacidad](#) y la [paridad de género](#)— con el fin de extraer enseñanzas y comprobar que los enfoques eran coherentes y se generaban sinergias con fines de aplicación.

Por otra parte, el Equipo de Tareas implantó una estrategia de comunicación interna centrada en mantener informado al personal, fomentar la comprensión del racismo y la discriminación racial en las Naciones Unidas y sensibilizar al respecto, y promover la participación del personal

en la labor del Equipo de Tareas. La estrategia complementó los diálogos facilitados por la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (OSMNU) por conducto de otras mesas redondas mundiales sobre el racismo. Asimismo, el Equipo de Tareas organizó seminarios web mundiales, reuniones generales, conversaciones, artículos y otras actividades para que el personal participara en debates e intercambios enriquecedores y conocer mejor la percepción del personal sobre la raza y el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo. Los departamentos, entidades y grupos de interés, incluidos los distintos sindicatos del personal, organización también actividades conexas.

VOCES DEL PERSONAL:

Diálogos sobre el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo

Como parte del llamamiento del Secretario General a la sensibilización y la acción para abordar el racismo y promover la dignidad de todas las personas en las Naciones Unidas, la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas convocó y facilitó 48 diálogos sobre el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo entre el 10 de noviembre de 2020 y el 8 de noviembre de 2021. Participaron en los diálogos un total de 1.788 funcionarios de hasta 22 entidades de la Secretaría global, gracias a lo cual los grupos participantes fueron diversos y reflejaron una gama de lugares de destino, entidades, categorías, géneros e idiomas.

Con los diálogos sobre el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo se pretendía sensibilizar sobre la presencia del racismo, crear espacios seguros en los que las personas se sintieran implicadas, alentadas y empoderadas para hablar de su grado de sensibilización y sus perspectivas sobre el racismo, comprender mejor las diversas manifestaciones de racismo en la Organización y extraer sugerencias sobre cómo prevenir, detectar y abordar el racismo sistémico en el lugar de trabajo. La Oficina utilizó un modelo que facilitaba que el núcleo de las conversaciones pudiera tener lugar en grupos pequeños y versar sobre preguntas meditadas, y que un “relator” de cada grupo pudiera compartir con el plenario los aspectos más destacados de sus debates.



Se hizo mención específica a los procesos de contratación, selección y ascenso por ser esferas que podían estar viciadas por el racismo institucional o sistémico en la Organización.

Se desea entablar diálogos más abiertos en distintos niveles de la Organización, hasta el nivel de los equipos y las dependencias, no solo para sensibilizar, sino también como herramienta para plantear cuestiones utilizando un enfoque ascendente.

Algunos participantes afirmaron que no sentían, experimentaban ni observaban ningún tipo de racismo en la Organización.

Las perspectivas sobre el racismo en el lugar de trabajo varían considerablemente, desde quienes creen que no existe hasta quienes lo han experimentado, pasando por quienes son muy escépticos en cuanto a si alguna vez se abordará en la Organización. Varios participantes opinaron que el racismo se manifestaba de forma diferente en los distintos lugares de destino.


El personal reconoció que el creciente número de iniciativas contra el racismo que se habían puesto en marcha en las Naciones Unidas había contribuido a que se pudiera hablar más de racismo. Se agradeció la oportunidad de poner en común experiencias personales de comportamientos racistas en un espacio seguro.

Con frecuencia, el racismo puede experimentarse de forma sutil y a través de microagresiones (también llamadas "actos de exclusión sutiles") en la vida laboral cotidiana. Aunque quizá se mencionaron con menos frecuencia, también se habló de los actos de racismo manifiestos.

La percepción es que cuando el personal directivo adopta una postura antirracista es más fácil empezar a hablar de generar un cambio en la Organización y llevarlo a cabo.

Los participantes pidieron una definición de racismo, puesto que la gama de experiencias que se plantearon en los diálogos era muy amplia. En los debates sobre el lenguaje se señaló la necesidad de sensibilizar acerca del uso de los idiomas oficiales, que podían incluir palabras con connotaciones racistas o coloniales, a veces desconocidas para el hablante.

El personal que había experimentado racismo o presenciado comportamientos racistas parecía no estar seguro de a quién dirigirse dentro de la Organización para contar su experiencia, denunciar comportamientos racistas u obtener reparación por ellos. Algunas personas que habían pedido ayuda afirmaron que no habían recibido suficiente comprensión ni obtenido resultados satisfactorios.

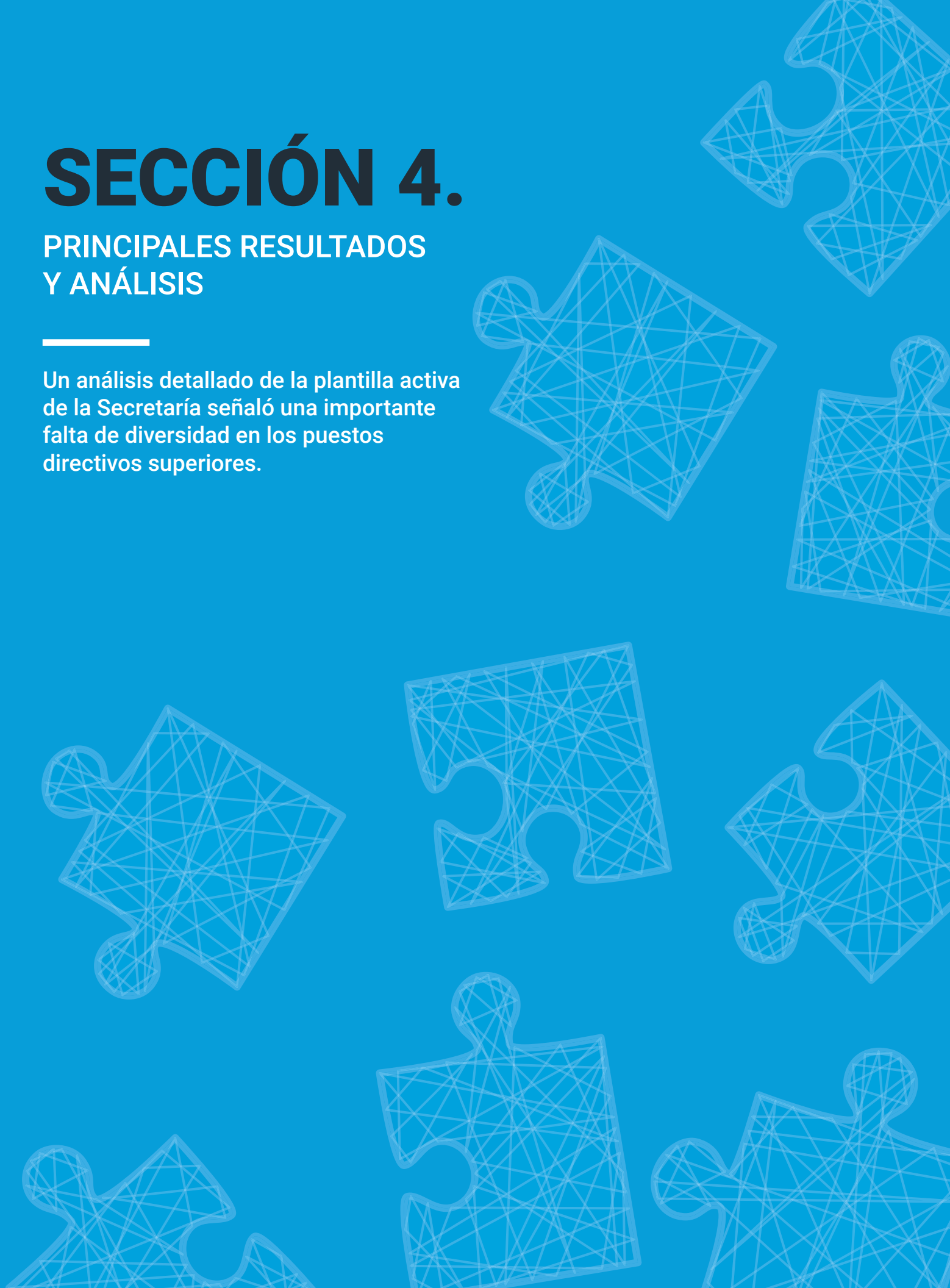


Perspectivas del personal y reacciones a los diálogos

SECCIÓN 4.

PRINCIPALES RESULTADOS Y ANÁLISIS

Un análisis detallado de la plantilla activa de la Secretaría señaló una importante falta de diversidad en los puestos directivos superiores.





PRINCIPALES RESULTADOS Y ANÁLISIS

Encuesta de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre el racismo

La tasa de respuesta a la encuesta de las Naciones Unidas fue del 22 % (algo más de 8.000 funcionarios de los más de 36.000 de la Secretaría), porcentaje que alcanzó el umbral estadístico para determinar la percepción del racismo en la Organización. Las mayores cifras de participación se obtuvieron en la Sede de las Naciones Unidas (Nueva York), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi.

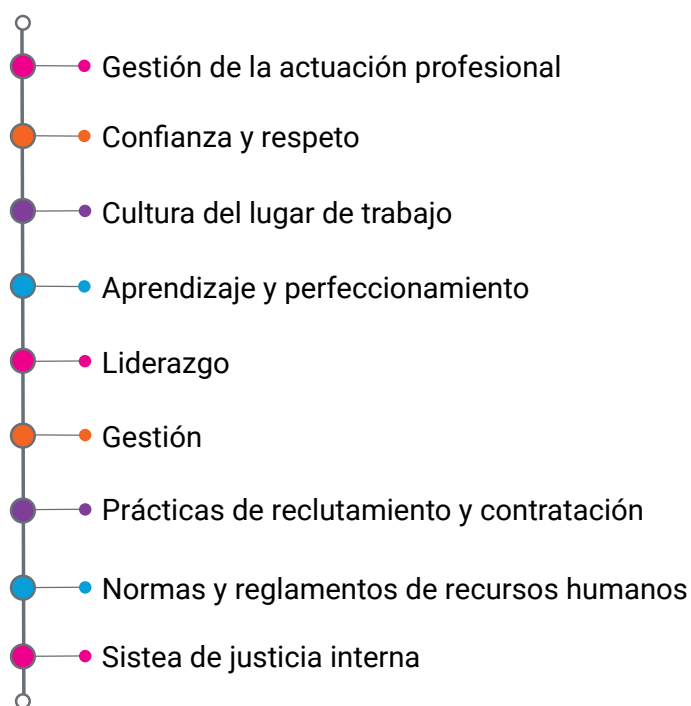
La tasa de participación reflejó el equilibrio de género (53 % de hombres y 44 % de mujeres) y fue mayor entre el personal de los Estados de Europa Occidental y otros Estados, los Estados de África y los Estados de Asia y el Pacífico.

Desde finales de 2020 hasta principios de 2021, se realizó una encuesta separada sobre el racismo a los cuadros de personal que no es de plantilla en la que la tasa de respuesta fue del 1 %.

Los resultados de la encuesta al personal de plantilla coincidieron en gran medida con las tendencias extraídas de otras encuestas recientes sobre el racismo, a saber, la encuesta del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas (Nueva York) sobre el racismo en el lugar de trabajo, la encuesta del Sindicato del Personal en Ginebra, el informe que el equipo básico de lucha contra el racismo y la discriminación racial del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo había presentado al Grupo Ejecutivo, el informe de la consultoría independiente de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios y la

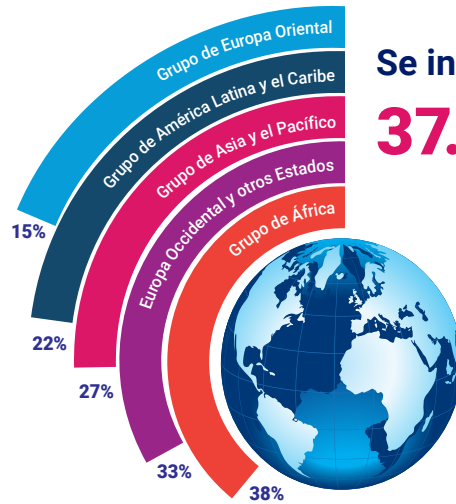
encuesta realizada a personas afrodescendientes de las Naciones Unidas sobre la percepción del racismo en el sistema de las Naciones Unidas.

Las preguntas de la encuesta se clasificaron en nueve aspectos:



Las preguntas de la encuesta se clasificaron en nueve aspectos. Los aspectos considerados menos favorables fueron la aplicación de las normas y reglamentos de recursos humanos y las prácticas de reclutamiento y contratación de la Organización, pues una tercera parte de los encuestados dijeron que las normas y reglamentos de recursos humanos podían aplicarse de manera injusta debido a la raza, la nacionalidad o el origen étnico del personal. El aspecto mejor valorado fue la gestión de la actuación profesional, seguido de cerca por la confianza y el respeto dentro de la Organización.

Porcentaje de encuestados que han declarado discriminación racial por región*



Se invitó a participar en la encuesta a **37.276** funcionarios

Tasa de respuesta

22%

Hombres

55%

Mujeres

45%

* La tasa de participación se basa en el número total de funcionarios de cada grupo regional de Estados Miembros en la composición de la Secretaría.

El análisis de casi 84.000 observaciones indicó que los comentarios más negativos se referían al adelanto profesional, el personal directivo superior y los procesos. Entre las microagresiones más frecuentes mencionadas figuraban el trato preferente que se daba a las personas de determinados orígenes y las declaraciones discriminatorias sobre determinados trabajos o tareas.

Uno de cada 3 encuestados dijo haber experimentado discriminación; el 49 % de ellos dijo que la había experimentado a veces, y el 21 %, con frecuencia. Las formas de discriminación más denunciadas fueron las basadas en el origen nacional (49 %), la identidad racial (38 %) y el color (31 %). Entre las personas que no habían denunciado un incidente de discriminación racial, el 72 % no lo hizo porque pensó que no obtendría ningún resultado o por falta de confianza o miedo a las represalias. Entre las personas que habían denunciado un incidente de discriminación racial, el 52 % dijo estar insatisfecho o muy insatisfecho con la forma

en que se había manejado la situación, y solo el 13 % dijo haber recibido algún tipo de apoyo o de protección contra represalias.

En todos los aspectos de la encuesta, las mujeres declararon haber experimentado discriminación racial de diversas formas en mayor proporción que los hombres. En 8 de los 9 aspectos de la encuesta, las personas que se identificaban como negras o afrodescendientes dieron las respuestas más desfavorables.

Entre quienes dijeron haber experimentado discriminación racial, la mayor representación correspondió a los nacionales de los Estados de África (38 %), seguidos por los de los Estados de Europa Occidental y otros Estados (33 %), los Estados de Asia y el Pacífico (27 %), los Estados de América Latina y el Caribe (22 %) y los Estados de Europa Oriental (15 %). La tasa de participación se basa en el número total de funcionarios de cada grupo regional de Estados Miembros en la composición de la Secretaría.

Análisis de la fuerza de trabajo

Un análisis detallado de la plantilla activa de la Secretaría (al 31 de diciembre de 2020) señaló una importante falta de diversidad en los puestos directivos superiores, más de la mitad de los cuales estaban ocupados por nacionales de un solo grupo regional (Estados de Europa Occidental y otros Estados), proporción muy superior a la de los otros cuatro grupos. El desequilibrio también parece persistir en los ascensos a categorías superiores (P-5, D-1 y D-2 y superiores).

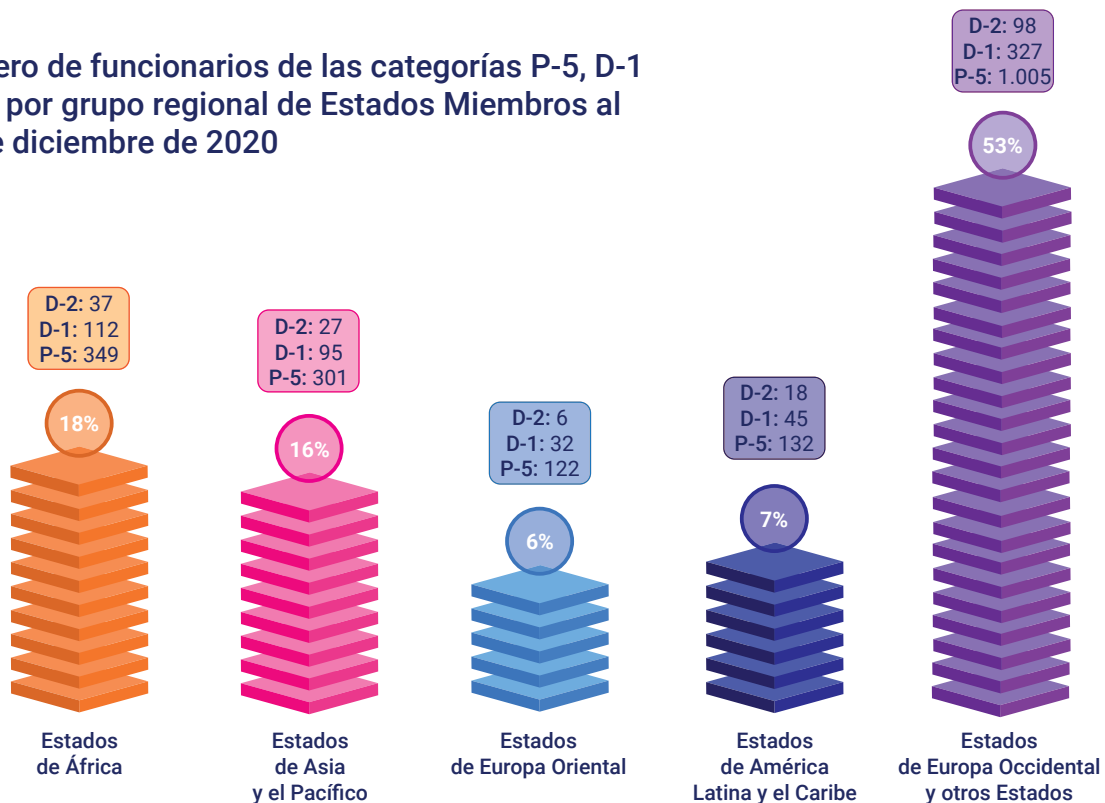
El análisis de los datos de las listas de preselección de la Organización también puso de manifiesto que, salvo en el Servicio Móvil, había un grupo regional (Estados de Europa Occidental y otros Estados) que superaba a todos los demás grupos regionales en todas las categorías entre P-1 y D-2. Al estudiar estos datos en combinación con los del informe del Secretario General sobre la composición de la Secretaría ([A/75/591](#)), se

deduce que la paridad relativa en la proporción de candidatos de los distintos grupos regionales no se refleja en la composición de las listas de preselección.

El análisis de la plantilla y los datos sobre las listas también sugieren que los puestos de la Organización de carácter profesional, sustantivo y decisorio están desproporcionadamente ocupados por funcionarios de un solo grupo regional. Parece existir una tendencia constante, al menos desde 2013, que da lugar a desigualdades estructurales en el sistema de recursos humanos de contratación, ascenso a P-5, D-1 y D-2, adelanto profesional y listas de preselección de la Organización.

La estrategia del Secretario General sobre la paridad de género ha ayudado a hacer progresos importantes en materia de paridad entre mujeres y hombres en la Secretaría. Sin embargo, si al analizar los datos sobre la fuerza de trabajo se cruza el género con la representación geográfica, se hace patente un desequilibrio notable en la aplicación de la estrategia.

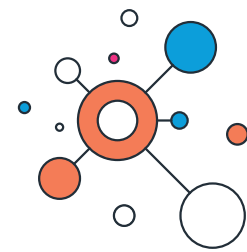
Número de funcionarios de las categorías P-5, D-1 y D-2 por grupo regional de Estados Miembros al 31 de diciembre de 2020



De todos los candidatos seleccionados para puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores (P-1 a D-2) en el período 2018-2020, el 54,3 % de las mujeres y el 45,3 % de los hombres procedían de un solo grupo regional (Estados de Europa Occidental y otros Estados).



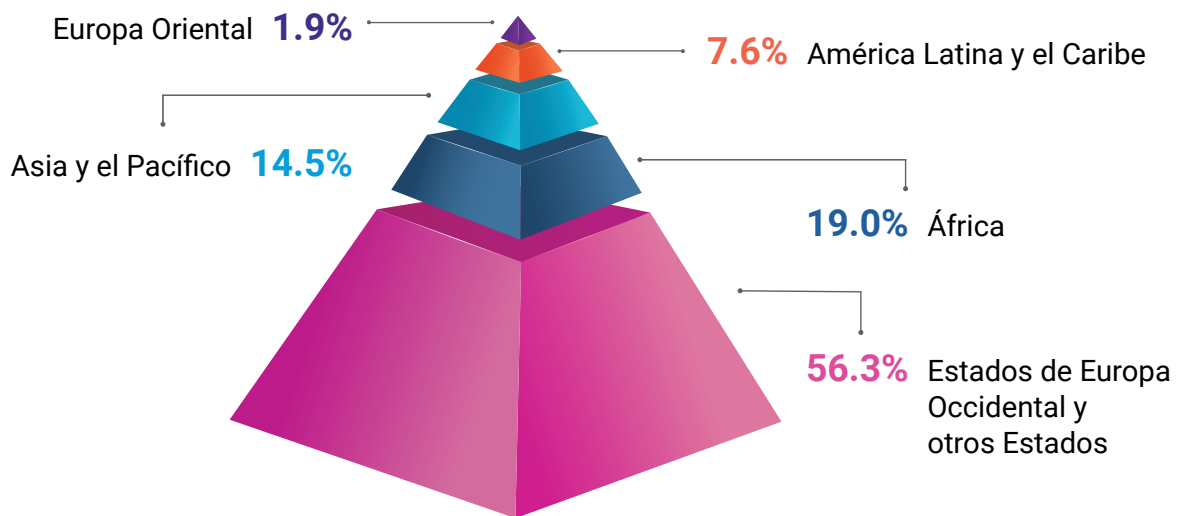
Aunque la representación geográfica equitativa es relevante para la diversidad racial, resulta evidente que los factores de raza, color, ascendencia y origen nacional o étnico no siempre están directamente relacionados con la geografía o la región. Además, la mayoría de los Estados Miembros no son homogéneos, sino que presentan cierta diversidad.



La falta de diversidad y la disparidad en la representación de los grupos regionales parece persistir en todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores y en todos los tipos de nombramientos (continuos, de plazo fijo y temporales), lo cual sugiere que la diversidad es una cuestión que también debería tenerse en cuenta en la contratación y los nombramientos para puestos no sujetos a distribución geográfica, así como en la contratación para nombramientos temporales.

El análisis vigente de los datos sobre la fuerza de trabajo, junto con la información contenida en el documento [A/75/591](#), reafirma la necesidad de evaluar los procesos y las prácticas de contratación de la Secretaría desde la perspectiva de la diversidad, incorporando tanto la geografía como el género en todas las etapas, incluidas las decisiones finales sobre la selección. Urge hacer un examen exhaustivo y transparente de los motivos de esos desequilibrios y diferencias.

Porcentaje de ascensos a las categorías P-5, D-1 y D-2 por grupos regionales (2018-2020)



SECCIÓN 5.

CONCLUSIONES GENERALES Y ESFERAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

Del examen realizado por el Equipo de Tareas de las conclusiones de los diversos grupos de trabajo, la encuesta de las Naciones Unidas, otras encuestas recientes, el análisis de la fuerza de trabajo basado en los datos sobre los recursos humanos, la investigación comparativa, las diversas consultas con las partes interesadas y las voces del personal iniciativa extraen conclusiones sobre el racismo en el lugar de trabajo.





CONCLUSIONES GENERALES Y ESFERAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

Conclusiones generales

Del examen realizado por el Equipo de Tareas de las conclusiones de los diversos grupos de trabajo, la encuesta de las Naciones Unidas, otras encuestas recientes, el análisis de la fuerza de trabajo basado en los datos sobre los recursos humanos, la investigación comparativa, las diversas consultas con las partes interesadas y los diálogos de la iniciativa Staff Voices se extraen las siguientes conclusiones sobre el racismo en el lugar de trabajo:

El personal percibe el origen nacional o étnico como el principal motivo de racismo y discriminación racial experimentado o presenciado por la plantilla de la Secretaría.



- La discriminación racial repercute en diversos aspectos de la interacción del personal con la Organización, como la contratación de personal, el adelanto profesional, el aprendizaje y la movilidad.

El racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo también puede manifestarse en forma de acoso, abuso de autoridad, exclusión, marginación, trato indigno o irrespetuoso, sesgos implícitos y microagresiones.



- En los lugares de trabajo y en los procesos de la Organización puede existir falta de diversidad lingüística y de multilingüismo, lo cual puede obstaculizar el acceso a la información, la contratación y los nombramientos, las oportunidades de carrera y el sentido de pertenencia e inclusión.
- Hay desequilibrios y falta de equidad derivados de las prácticas de contratación y selección, y los sesgos implícitos también pueden estar influyendo.

El personal es reacio a denunciar o tomar medidas contra la discriminación racial cuando la presencia porque cree que no servirá de nada, desconfía o teme represalias, y ello posiblemente sugiere que el nivel de solidaridad con quienes experimentan discriminación racial es bajo y que no hay confianza en que los mecanismos establecidos atajan el problema.



- Se deben reforzar el régimen jurídico y la orientación de políticas para que la Organización pueda abordar mejor el racismo y la discriminación racial.

- Es frecuente que el personal experimente discriminación por motivos de origen nacional o étnico en combinación con otros motivos, como la raza, el color, el género y el idioma, entre otros, lo cual pone de relieve la necesidad de reflexionar sobre la complejidad de la discriminación interseccional.
- Los puestos de carácter profesional, sustantivo y decisorio de la Organización parecen haber estado desproporcionadamente ocupados por un solo grupo regional (Estados de Europa Occidental y otros Estados) en los últimos tres años, y ello puede ser indicativo de sesgos estructurales. Al parecer, los candidatos de ese grupo regional están representados en gran proporción en las listas de preselección de todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores de la Organización, a veces en razón de 3 a 1 frente a los candidatos de otros grupos, datos que sugieren la persistencia de las tendencias actuales.
- Hay que aprender, escuchar y educar sobre el racismo en todas sus facetas a través de una variedad de herramientas, como conversaciones adicionales, oportunidades de aprendizaje individual y formación estructurada. Para que arraigue en la Organización una conciencia y una cultura de lucha contra el racismo, será preciso recurrir al aprendizaje y la educación continuos.
- Falta conocimiento o sensibilización sobre el racismo y las manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo y sobre qué hacer al respecto, y no se presta apoyo suficiente al personal que los experimenta.

Las funcionarias parecen verse afectadas por la discriminación racial y el racismo en el lugar de trabajo en mayor medida que sus colegas varones.



Esferas de acción estratégicas

En vista de su evaluación general, el Equipo de Tareas subraya la urgente necesidad de adoptar medidas estratégicas para:

Abordar el racismo y la discriminación racial en la Secretaría de manera más directa y eficaz alentando las denuncias y mejorando la rendición de cuentas, el seguimiento y la transparencia mediante el suministro periódico de información al personal de las Naciones Unidas sobre las medidas adoptadas a raíz de las denuncias del personal que experimenta o presencia ese tipo de comportamiento o discriminación. Las personas que experimentan racismo también deberían recibir protección frente a todas las formas de represalia.

Acelerar el progreso en materia de diversidad racial, equidad e inclusión en todos los cuadros de personal de plantilla y personal que no es de plantilla y en todos los lugares de destino eliminando las barreras erigidas por el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional y la discriminación racial en la Organización.

Revisar las políticas y prácticas de recursos humanos, incluidas las relativas a la contratación de personal, la movilidad y los nombramientos a puestos de categoría superior, para determinar si existen disposiciones o prácticas, incluso en la adopción de decisiones, que puedan tener un efecto desigual en el personal de una raza, color u origen étnico o nacional concreto.

Esclarecer los mecanismos de presentación de denuncias, los procesos de apoyo y los recursos de que puede valerse el personal que experimenta racismo y discriminación racial.

Proseguir el diálogo, el aprendizaje y la gestión de las percepciones, dado el bajo nivel de confianza del personal, pues serán factores importantes para cambiar la cultura del lugar de trabajo a la hora de abordar las manifestaciones de racismo interpersonal e institucional que se producen en él.

SECCIÓN 6.

LABOR FUTURA

El plan de acción estratégico se centra en medidas específicas para combatir el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional, comenzando por un replanteamiento de los lugares de trabajo de la Organización.

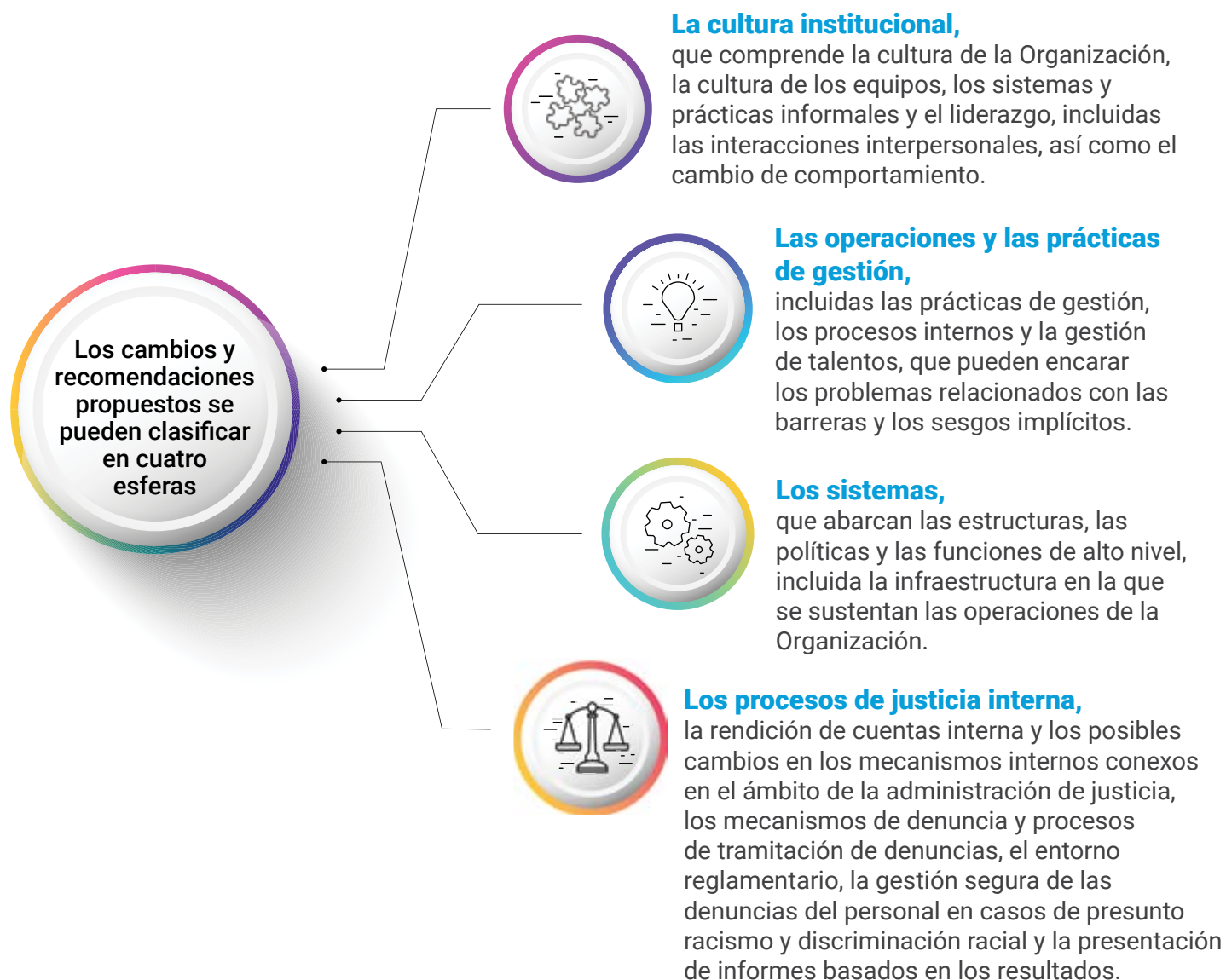


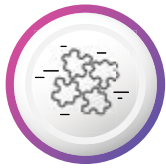


LABOR FUTURA

El plan de acción estratégico se centra en medidas específicas para combatir el racismo personal, interpersonal, estructural e institucional, comenzando por un replanteamiento de los lugares de trabajo de la Organización. De ese replanteamiento el Equipo de Tareas extrajo una

serie de recomendaciones que se presentan a continuación, algunas de las cuales deberán seguir estudiándose y perfeccionándose para que puedan llegar a aplicarse. Las recomendaciones se detallan en la sección 7.





A. CAMBIOS EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

El racismo, tanto directo como indirecto, es un comportamiento que tomará tiempo eliminar. Todo el personal, de todas las categorías y en todos los lugares de destino, debe colaborar para crear un lugar y una cultura de trabajo inclusivos y antirracistas en los que se brinde apoyo a los afectados y se haga rendir cuentas a quienes muestren tales comportamientos. Una cultura de trabajo inclusiva y antirracista se crea con un cambio de comportamiento individual y colectivo que implica determinar qué comportamientos se esperan del personal y el personal directivo superior para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

Liderazgo

Se solicita al Secretario General que siga reafirmando su compromiso de abordar el racismo y la discriminación racial como parte indisoluble de la estrategia y el éxito de la Organización, asigne responsabilidades, empodere al personal, comunique los progresos realizados y pida cuentas al personal directivo. A este respecto, se solicita al Secretario General que designe el logro de la diversidad racial, la equidad y la inclusión como una de las principales prioridades de gestión y lo incluya en sus próximos pactos con el personal directivo superior con plazos claros. Los progresos deberían medirse semestralmente a través de las percepciones del personal sobre la diversidad, la equidad y la inclusión y como parte de la evaluación del desempeño del personal directivo.

Los pactos del personal directivo superior deberían incluir información específica sobre su papel y responsabilidad en la lucha contra el racismo en el lugar de trabajo, con medidas de rendición de cuentas.

El liderazgo es fundamental para sentar las bases del cambio cultural en la adaptación de los valores y comportamientos de la Organización a la ejecución de los mandatos. Por lo tanto, urge desarrollar la capacidad de liderazgo mejorando

los programas de orientación y formación del personal directivo para incorporar en ellos formación contra el racismo y sobre los sesgos implícitos, y cuestiones de diversidad, equidad e inclusión. Ello debería complementarse creando un programa de mentoría y acompañamiento especializado en liderazgo que incluya orientaciones sobre el acceso equitativo a los recursos de aprendizaje para todo el personal directivo.



La postura del personal directivo es clara: la discriminación racial no se tolera. No obstante, la realidad y las prácticas difieren de la política de tolerancia cero.

Observaciones de un miembro del personal

Fuente: reunión general acerca de los resultados de la encuesta sobre el racismo, 31 de marzo de 2021



Aprendizaje

Aprovechando las plataformas existentes, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión (DEPCG), en colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), debería elaborar un marco de formación exhaustivo, incluidos los sesgos implícitos, adaptado para partir de la sensibilización y la comprensión básicas y avanzar hacia el cambio progresivo y la aplicación de los principios de gestión de la diversidad para los distintos puestos y responsabilidades de la Organización, a saber, el personal directivo, los administradores, los asesores sobre diversidad y el personal, en distintos lugares de destino y categorías. El DEPCG debería estudiar la posibilidad de hacer obligatoria la formación sobre los sesgos implícitos para todo el personal.

El personal directivo debería tener las herramientas y la sensibilización necesarias para detectar el racismo y la discriminación racial en sus equipos. Además, deberían existir procesos de rendición de cuentas para que el personal directivo respalde un enfoque de tolerancia cero frente al racismo y la discriminación racial o cualquier otra forma de discriminación.

El DEPCG brindará a los consejeros del personal y a otro personal de apoyo (p. ej., apoyo entre pares) oportunidades de educación y formación que sensibilicen acerca de las culturas, la seguridad, la humildad y la lucha contra el racismo.

Comunicación

El DEPCG y el Departamento de Comunicación Global (DCG) elaborarán e implantarán un plan de comunicación interna, con una amplia participación del personal de todas las categorías y regiones, como parte de un sólido plan de gestión del cambio orientado a promover la sensibilización, el conocimiento y la capacidad en pro de una cultura antirracista en el lugar de trabajo. El plan incluirá campañas para animar, educar y empoderar al personal con el fin de

que encarne los comportamientos antirracistas deseados, lo cual abarca la inclusión y el respeto por la diversidad racial, y se complementará con campañas de sensibilización sobre cómo prestar apoyo activo y desarrollar un enfoque basado en la solidaridad para formar parte de los esfuerzos contra el racismo.

El DCG y el DEPCG deberían mantener la página interna "United against Racism" (Unidos contra el racismo) en iSeek y aportar un espacio digital (una comunidad de práctica para abordar la diversidad y el racismo) donde el personal pueda proponer sugerencias y dar su opinión sobre la aplicación del plan de acción estratégico por la Organización.

El DCG, el DEPCG y la OSMNU reforzarán la comunicación con el personal acerca de los mecanismos de justicia interna existentes, revisarán los procesos vigentes y los ajustarán cuando sea necesario. Además de estos procesos formales, también podría considerarse la posibilidad de poner en marcha procesos de conciliación, resolución informal y asesoramiento o apoyo entre pares. Con ello se mejorará la forma de tratar los aspectos interpersonales, enfrentar los sesgos intrapersonales y rendir cuentas en las esferas de cambio institucionales y operacionales.

Las iniciativas de comunicación deberían prestar especial atención al multilingüismo, el uso de la terminología y la cobertura de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

El DEPCG, en colaboración con los representantes del personal, debería elaborar un calendario de días internacionales de las Naciones Unidas (declarados por la Asamblea General) para celebrar y reconocer la diversidad de la fuerza de trabajo de la Organización y poner de relieve que dicha diversidad refuerza el cumplimiento de su mandato. Entre ellos podrían figurar el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (21 de marzo), el Día Internacional de Nelson Mandela (18 de julio) y el Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud (2 de diciembre). Del mismo modo, todas las entidades de las Naciones Unidas, haciendo

uso de los canales de comunicación interna, deberían informar y educar al personal sobre los días nacionales, los acontecimientos culturales y las fiestas, la música y la literatura con el fin de fomentar el conocimiento y el aprecio de todas las culturas en su lugar de destino.

Promoción de la sensibilización y la inclusión

Todas las entidades designarán coordinadores sobre diversidad, equidad, inclusión y antirracismo entre el personal directivo superior (D-1/D-2) que se encargarán de encarnar, defender, patrocinar y promover de forma activa y visible un comportamiento antirracista e inclusivo y generar un entorno de trabajo propicio para la aplicación del plan de acción estratégico.

A fin de sensibilizar y mejorar la comprensión acerca de las manifestaciones del racismo y la discriminación racial en los lugares de trabajo de la Organización, la OSMNU debería velar por que los diálogos y la campaña de sensibilización se formalizaran y transversalizaran. Se debería animar al personal a participar en los diálogos y a implicarse en los temas de forma que adquiriera conocimientos y se forje un entendimiento

común acerca de cómo abordar el racismo y la discriminación racial y fomentar la dignidad y el respeto de todas las personas.

Se alienta a todas las entidades a promover esfuerzos específicos para sensibilizar al personal y desarrollar iniciativas de comunicación comunes y espacios seguros para promover la tolerancia y la comprensión.

El DEPCG debería reconocer oficialmente la Red de Coordinadores Voluntarios sobre Justicia Racial y colaborar con ella trabajando con los representantes del personal de cada entidad para ayudar al personal directivo a sensibilizar del racismo, la diversidad, la equidad y la inclusión y prestar servicios de apoyo a la derivación del personal de las Naciones Unidas que experimente racismo.

Creación y cohesión de equipos

El DEPCG debería estudiar la posibilidad de proporcionar al personal de las Naciones Unidas herramientas de autoevaluación con las que examinar sus propios sesgos. Las herramientas deberían estar dirigidas a aumentar la autoconciencia y la comprensión de los sesgos personales y a mejorar la creación y la cohesión de los equipos.

“ Ahora debemos actuar, juntos, para luchar por deconstruir el racismo, formular políticas antirracistas, combatir los estereotipos y fomentar la diversidad. ”

Amina J. Mohammed
Vicesecretaria General
de las Naciones Unidas





B. CAMBIOS EN EL FUNCIONAMIENTO Y EN LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Las normas, procedimientos e instrucciones de trabajo de la Organización en materia de recursos humanos afectan diariamente al personal y a su trabajo. Deben revisarse para determinar si existen disposiciones o prácticas, incluso en la adopción de decisiones, que puedan tener un efecto desigual en el personal de una raza, color u origen étnico o nacional determinado. Las políticas, prácticas y procedimientos de recursos humanos que repercuten en las oportunidades de carrera y en la progresión del personal deberían revisarse para incluir procesos y prácticas que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión y afronten el racismo. A tal fin, será necesario profesionalizar y estandarizar más las funciones y los servicios de recursos humanos.

Marco regulatorio y de políticas

El DEPCG examinará las políticas, procesos y procedimientos de recursos humanos para incluir en ellos elementos que promuevan la inclusión, la diversidad, el antirracismo y la equidad y combatan los sesgos, la exclusión o las barreras, incluso en los planos nacional o local. Las prácticas de contratación, como los requisitos lingüísticos, las pruebas, los paneles de entrevistas y las evaluaciones, deberían examinarse para detectar posibles sesgos y determinar si pueden dar lugar a una exclusión injusta o arbitraria basada en el origen racial, nacional o étnico.

Contratación y nombramiento para puestos directivos

El DEPCG, en colaboración con el Departamento de Apoyo Operacional (DAO), debería revisar todo el ciclo de contratación para determinar si existen disposiciones o prácticas, incluso en la adopción de decisiones, que puedan tener un efecto desigual en el personal de una raza, color u origen étnico o nacional determinado. Por lo tanto, será necesario revisar el formulario de antecedentes personales, los criterios de redacción de las vacantes, el proceso de evaluación, incluidas las

entrevistas y la composición de los paneles de selección, la preselección de candidatos y los métodos de selección y gestión de las listas, así como establecer mecanismos de rendición de cuentas para los profesionales del ámbito de los recursos humanos y los directivos contratantes para velar por la igualdad de oportunidades y la equidad en los procesos de contratación. Entre las iniciativas que pueden implantarse para fomentar la diversidad y la equidad en las prácticas de contratación figuran incrementar la rendición de cuentas respecto de las decisiones finales sobre la selección y, por ejemplo, desarrollar un lenguaje estándar para todas las vacantes que ilustre y promueva una cultura antirracista en las Naciones Unidas.

La Oficina Ejecutiva del Secretario General (OESG) y el DAO adoptarán medidas para que en el proceso de contratación, incluidos los nombramientos a puestos directivos, se dé un tratamiento exhaustivo y justo a los requisitos lingüísticos, y en el proceso de nombramiento a puestos directivos de oficinas fuera de la Sede, incluidas las misiones, se incluya un requisito lingüístico que asegure el dominio del idioma principal o el idioma oficial de las Naciones Unidas que se utilice en el país anfitrión, según proceda.

Para aumentar la diversidad entre el personal, se solicita al Secretario General que siga abogando por suprimir el requisito de que el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos dimita antes de postularse y ser tenido en cuenta para puestos del Cuadro Orgánico. Se recomienda brindar a esos cuadros de personal las mismas oportunidades de competir por puestos del Cuadro Orgánico que a los candidatos externos.

También se solicita al Secretario General que aliente a los países que contribuyen al Programa de Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico a incrementar la diversidad entre los candidatos nacionales revisando sus procesos internos de difusión y selección.

Servicios de promoción de las perspectivas de carrera

El DEPCG elaborará un marco de promoción de las perspectivas de carrera que proporcionará servicios de apoyo para ayudar al personal a crearse expectativas laborales realistas, dotarlo de herramientas para que pueda tomar las riendas de su trayectoria profesional y suministrarle información con la que tomar decisiones bien fundadas sobre su carrera.

Incorporación

El DEPCG y el DAO introducirán un módulo contra el racismo en el programa de orientación de todo el personal nuevo de las Naciones Unidas. Todo el personal nuevo debería recibir también los datos de contacto y la información de los mecanismos de apoyo al personal establecidos

por la administración, los sindicatos del personal y otros grupos de interés donde puede denunciar todas las formas de discriminación que experimente u observe.

Retención y separación

El DEPCG y el DAO deberían revisar el ciclo laboral del personal de las Naciones Unidas, desde el reclutamiento y la contratación hasta el desarrollo y la retención, utilizando los datos recopilados a partir de los datos obtenidos de la encuesta sobre la implicación del personal y otras encuestas sobre la fuerza de trabajo, para apreciar en toda su magnitud el efecto de la discriminación racial en el adelanto profesional y determinar la repercusión de la estrategia sobre la paridad de género en el personal de grupos regionales específicos.

Gestión de la actuación profesional

El DEPCG debería reforzar el sistema de gestión de la actuación profesional de forma que la discriminación racial figure como comportamiento prohibido y como cuestión sobre la que dialogar y hacer observaciones, incluso mediante el sistema de evaluación de 360 grados.

El DEPCG velará por que los grupos de impugnación sean diversos y exigirá que sus integrantes hagan los cursos sobre los sesgos implícitos que les impartirá; revisará las directrices relativas a los grupos de impugnación para incluir en su composición un requisito de diversidad e inclusión; y recopilará datos para detectar posibles sesgos.





C. CAMBIOS EN LOS SISTEMAS DE LA ORGANIZACIÓN

Se solicita a la administración que, al analizar los logros conseguidos mediante la iniciativa del Secretario General Unidos para la Reforma, revise y modifique los sistemas, las estructuras, las funciones de alto nivel, las políticas y los procesos decisorios estratégicos de la Organización para corregir los desequilibrios, los sesgos, la desigualdad racial y los comportamientos prohibidos y crear sistemas y sinergias que respalden y promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión.

Estructura orgánica y gobernanza

Se solicita al Secretario General que establezca una oficina específica para coordinar la aplicación y la promoción del plan de acción estratégico para abordar el racismo. La oficina actuará de enlace con todas las entidades, en particular el DEPCG, el DAO, la OSMNU, la OSSI y otras entidades interesadas de la Secretaría, así como con el personal y sus representantes, el personal directivo superior de toda la Organización y los interlocutores externos, a fin de aplicar un enfoque integrado para afianzar y sostener la transformación deseada. Para que pueda ejecutar su mandato, se la dotaría de personal con funciones básicas como la gestión y coordinación de programas, el seguimiento y la evaluación, las comunicaciones, la divulgación y la implicación, y el análisis y seguimiento de datos con el fin de velar por que el plan de acción se aplique en plazo, evolucione de forma dinámica y se convierta en una referencia institucional. Con el fin de cumplir los requisitos de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje periódicos, el progreso en la aplicación del plan de acción debería notificarse a una serie de órganos, entre ellos un grupo directivo de aplicación constituido por un conjunto reducido pero representativo

de funcionarios superiores. El grupo directivo tendrá un mandato de plazo fijo vinculado a las fases de aplicación del plan de acción.

La nueva oficina debería elaborar una metodología clara y hacer un seguimiento periódico de indicadores específicos a fin de recopilar y analizar datos y de evaluar los progresos respecto de objetivos concretos y de criterios que deberían adoptarse a tal efecto.

Definiciones, recopilación de datos, análisis y seguimiento

Para aumentar la transparencia, todas las entidades publicarán, en los sitios web internos y externos, el nombre, la fotografía, la denominación y categoría del puesto y el grupo regional de todo el personal directivo superior de categoría D-1 y superior, y ulteriormente publicarán organigramas detallados de las dependencias en los que figurarán el nombre y la denominación del puesto de su personal.

El DEPCG debería incluir preguntas sobre discriminación racial, inclusión y diversidad en la encuesta anual sobre la implicación del personal. La nueva oficina debería mantener una base de datos de observaciones del personal.

Todas las entidades publicarán informes mensuales sobre todas las nuevas contrataciones, reasignaciones laterales, colocaciones de personal en proyectos o tareas especiales, asignaciones temporales (tanto internas como externas), ascensos y separaciones del servicio, y los difundirán a todo el personal a través de sus canales de comunicación interna.

El DEPCG debería considerar la posibilidad de definir un conjunto de objetivos mensurables en materia de diversidad e inclusión y de indicadores sobre la rendición de cuentas en materia de gestión para vigilar la eficacia de cada entidad de la Secretaría y el impacto del plan de acción estratégico.

El DEPCG proporcionará una definición estándar de los términos *racismo*, *discriminación racial*, *antirracismo* y *sesgo racial implícito*. Asimismo, formulará marcos de políticas y actividades

de formación y establecerá procesos de recopilación, análisis y seguimiento de datos. El DEPCG también podría colaborar con otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para acuñar una terminología válida para todo el sistema.

Además, el DEPCG examinará el uso de términos como *sede y terreno*, *nacional e internacional*, y *en desarrollo y desarrollado* para mejorar la inclusión. Con una terminología unificada será más fácil para todos comprender cuál es la capacidad de la Organización de medir, vigilar y encarar los sesgos implícitos en el lugar de trabajo. También será más fácil abordar el lenguaje, las definiciones y los términos que afectan a la cultura, las prácticas operacionales y los procedimientos. Esas definiciones deberían ser específicas de la Secretaría y tener en cuenta el contexto, los marcos y la investigación de ámbito internacional.





D. CAMBIOS RELATIVOS A LOS PROCESOS DE JUSTICIA INTERNA

Mecanismos internos de rendición de cuentas

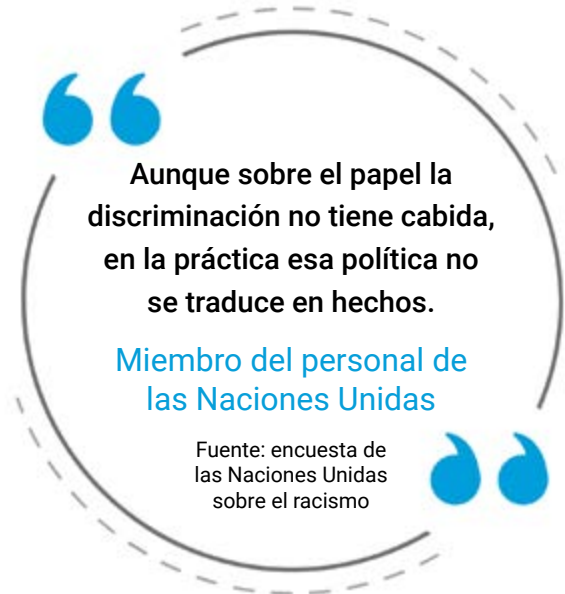
El DEPCG, en coordinación con la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAJ) y la OSSI, debería revisar los procesos vigentes de rendición de cuentas y justicia interna para reforzar el proceso de denuncia e investigación y los resultados de las denuncias de racismo y discriminación racial. También será vital difundir más los mecanismos de presentación de denuncias, mejorar las herramientas de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas y consolidar la aplicación de la política sobre conductas prohibidas.

En coordinación con otras oficinas, el DEPCG publicará en los idiomas oficiales una guía sobre cómo y dónde denunciar la discriminación y el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo. También debería estudiarse la posibilidad de publicar la guía en otros idiomas que se usen en los lugares de destino de las Naciones Unidas.

El DEPCG, en coordinación con la OSSI y la Oficina de Ética, debería realizar un examen por muestreo de las denuncias de racismo presentadas hasta la fecha para extraer enseñanzas, informar a la administración de los nuevos casos y de las medidas de rendición de cuentas, y hacer frente a las represalias.

Para subsanar el déficit de confianza (y el miedo a las represalias) y la falta de denuncias y encarar los problemas relativos a su tramitación, el DEPCG, en consulta con otras entidades, debería poner en marcha una campaña de sensibilización sobre las denuncias y los medios de reparación y mantener al personal de las Naciones Unidas al corriente de los resultados de las denuncias de

racismo. El DEPCG debería recopilar experiencias y puntos de vista, apoyar al personal afectado por el racismo en el lugar de trabajo y explorar la posibilidad de desarrollar un tablero interno para hacer el seguimiento de las denuncias de racismo, promover la rendición de cuentas y aprovechar las pruebas que se vayan obteniendo.



El DEPCG y la OSSI examinarán la constatación de los hechos y la investigación de las denuncias de racismo y estudiarán la posibilidad de reforzar la capacidad interna o contratar a especialistas para responder a las denuncias de racismo y discriminación racial.

La OESG, el DEPCG, la OAJ y la OSSI examinarán el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#) para abordar el racismo y la discriminación racial y promover la diversidad, la igualdad, la inclusión y la equidad.

SECCIÓN 7.

CUADRO DE MEDIDAS: APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

El éxito de la aplicación de las recomendaciones del plan de acción estratégico requerirá un plan general de gestión del cambio cimentado en la constante dedicación del personal directivo e implicación del personal, así como más rendición de cuentas, iniciativas de comunicación y sensibilización sólidas y sostenidas, creación de capacidad, recopilación y análisis de datos, divulgación de información, seguimiento y marcos de evaluación.





CUADRO DE MEDIDAS: APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

Los plazos de aplicación sugeridos para las recomendaciones se clasifican en corto plazo (0 a 12 meses), medio plazo (12 a 18 meses) y largo plazo (18 a 24 meses).

“ Abordar el racismo y la discriminación racial en nuestro lugar de trabajo precisará de un liderazgo firme y sostenido en todos los planos. Conlleva un cambio cultural que también requerirá que todo el personal de las Naciones Unidas se implique y colabore en el empeño común de abordar esta importante cuestión en todos los lugares de destino. ”



Catherine Pollard

Secretaría General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión
Presidenta del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la
Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría de las Naciones Unidas

A. CAMBIOS EN LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
Designar el logro de la diversidad racial y la inclusión como una de las principales prioridades de gestión en todos los cuadros de personal e incluirlo en los próximos pactos del personal directivo superior con el Secretario General	OESG, DEPCG y todas las entidades	Realizar un seguimiento de la percepción del personal de las Naciones Unidas sobre la diversidad, la equidad y la inclusión en la Organización	Aumento y visibilización de la diversidad racial, la equidad y la inclusión en todos los cuadros de personal, en particular en los puestos directivos superiores de las categorías P-5, D-1 y D-2	Percepción positiva del personal de las Naciones Unidas sobre los esfuerzos de la Organización para hacer frente al racismo y la discriminación racial y apoyar la diversidad racial, la equidad y la inclusión en todas las actividades de ejecución de mandatos	Corto plazo
Incluir en los pactos del Secretario General con el personal directivo superior información específica sobre su papel y responsabilidad en la lucha contra el racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo	OESG, DEPCG y todas las entidades	Reforzar las medidas de rendición de cuentas existentes para encarar con eficacia el racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo y, como parte de sus responsabilidades directivas, pedir cuentas al personal directivo cuando no se tomen medidas	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal directivo superior defiende interna y públicamente la lucha contra el racismo, la diversidad, la equidad y la inclusión • Más confianza en el compromiso del personal directivo superior de abordar el racismo en las Naciones Unidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Las denuncias de racismo se manejan de manera eficaz y oportuna • Más confianza del personal de las Naciones Unidas en el compromiso de la Organización de abordar el racismo 	Corto plazo
Desarrollar la capacidad de liderazgo	DEPCG y ACNIUDH	Mejorar los programas de formación del personal directivo para incorporar en ellos formación contra el racismo y sobre los sesgos implícitos, y cuestiones de diversidad, equidad e inclusión	Plena adopción de una cultura antirracista por todo el personal directivo de las Naciones Unidas	Más confianza del personal de las Naciones Unidas en el compromiso de la Organización de abordar el racismo y promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo	Medio plazo

1. Liderazgo

1.1

1.2

1.3

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
Elaborar un marco de formación exhaustivo y adaptado para partir de la sensibilización y la comprensión básicas de la diversidad, la equidad y la inclusión	DEPCG y ACNIUDH	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un marco de formación adaptado para partir de la comprensión básica y avanzar hacia el cambio progresivo y la aplicación de los principios de gestión de la diversidad para los distintos puestos de la Organización La formación sobre los sesgos implícitos debería ser obligatoria para todo el personal y formar parte del programa de orientación del personal nuevo 	Todo el personal de las Naciones Unidas sabe cómo incorporar la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo y en la ejecución de los mandatos	<ul style="list-style-type: none"> Todo el personal de las Naciones Unidas recibe formación sobre los sesgos implícitos Más rendición de cuentas y diversidad racial, equidad e inclusión en los lugares de trabajo de la Organización 	Largo plazo
Desarrollar un módulo de formación adaptado al personal directivo sobre cómo abordar el racismo en el lugar de trabajo	DEPCG	Impartir al personal directivo la formación necesaria sobre cómo detectar y encarar la discriminación racial en el lugar de trabajo	Más confianza y rendición de cuentas en la lucha contra el racismo en las Naciones Unidas	<ul style="list-style-type: none"> Implantación de un módulo de formación sobre cómo abordar el racismo y la discriminación racial Todo el personal directivo dispone de las herramientas necesarias para hacer frente al racismo 	Largo plazo
Brindar oportunidades de educación y formación a los consejeros del personal y a otro personal de apoyo (p. ej., apoyo entre pares)	DEPCG	Elaborar un marco de formación que sensibilice acerca de las culturas, la seguridad, la humildad y la inteligencia, incluidas las competencias y los comportamientos culturales	Sensibilización sobre las culturas, la seguridad, la humildad y la inteligencia en el contexto de la lucha contra el racismo, la diversidad y la inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Los consejeros del personal y el personal de apoyo entre pares están bien informados y equipados para ayudar al personal de las Naciones Unidas cuando experimenta racismo 	Largo plazo

2. Aprendizaje

2.1

2.2

2.3

	Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
3.1	Elaborar e implantar un plan de comunicación interna, con una amplia participación del personal de todas las categorías, como parte de un sólido plan de gestión del cambio	DCG y DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar material para campañas dirigidas a animar, educar y empoderar al personal de las Naciones Unidas con el fin de que encarne los valores y comportamientos deseados Suministrar una plataforma donde el personal pueda expresar su opinión sobre la diversidad, la equidad y la inclusión, por ejemplo, con la iniciativa Staff Voices 	Fomento de la sensibilización, los conocimientos y la capacidad para abordar el racismo en la Secretaría	Cultura de trabajo más cohesionada entre el personal	Medio plazo
3.2	Establecer, en formato electrónico y de manera permanente, un canal de comunicación y un repositorio de material didáctico para el personal de las Naciones Unidas	DCG y DEPCG	Formalizar y mantener la página "United against Racism" (Unidos contra el racismo) en iSeek como principal fuente de información sobre la aplicación del plan de acción estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización y suministro de recursos e información sobre cómo mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión y hacer frente al racismo El personal dispone de un medio para expresar su opinión sobre la aplicación del plan de acción estratégico 	Se sensibiliza al personal de las Naciones Unidas sobre cómo abordar el racismo en el lugar de trabajo y se lo mantiene informado sobre los progresos en la aplicación del plan de acción estratégico	Corto plazo
3.3	Diseñar formas innovadoras de comunicación para incrementar el uso que hace el personal de los mecanismos de justicia interna, revisar los procesos y capacidades actuales y ajustarlos a fin de que los procedimientos para hacer frente a la discriminación racial y otras formas de discriminación sean más específicos y sencillos. Además de esos procesos formales, considerar la posibilidad de establecer, en caso necesario, mecanismos de apoyo para complementar el actual sistema de administración de justicia, como procesos de conciliación y de asesoramiento o apoyo entre pares	DCG, DEPCG y OSMNU	Adoptar una actitud activa en la educación del personal sobre la función y el mandato de los mecanismos formales e informales del sistema de administración de justicia, así como sobre otros recursos y la forma de acceder a ellos	Se abordan los aspectos interpersonales, se tratan los sesgos intrapersonales y se añade la rendición de cuentas a las esferas de cambio institucionales y operacionales	<ul style="list-style-type: none"> Se revisan los procesos y capacidades de la OSMNU, los servicios de asesoramiento al personal y otros servicios de apoyo al personal para asegurar que pueden brindar el apoyo adecuado para tratar los problemas de discriminación, incluida la discriminación racial. Todas las oficinas de recursos se someterán al examen de expertos externos o a autoevaluación Se evalúan otros recursos y procesos que podrían utilizarse para complementar los cauces de resolución informal existentes y se informa al personal al respecto 	Largo plazo

3. Comunicación

Medida	Oficina responsable	Medida conexas	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación	
3.4	Instaurar un calendario de días internacionales de las Naciones Unidas (declarados por la Asamblea General) que pongan de relieve la diversidad	DEPCG y sindicatos	Confeccionar un calendario de días internacionales	Sensibilización y más conocimiento de la diversidad de las Naciones Unidas como lugar de trabajo	El personal de las distintas sedes y lugares de destino celebra cada año grandes acontecimientos	Medio plazo
3.5	Fomentar el conocimiento y el aprecio de las distintas culturas en todos los lugares de destino	Todos los lugares de destino	Utilizar los canales de comunicación interna para informar y educar al personal de las Naciones Unidas sobre los días nacionales, los acontecimientos culturales y las fiestas, la música y la literatura	Sensibilización y más conocimiento de la diversidad de los lugares de destino y aprecio de la diversidad nacional	El personal de las Naciones Unidas está bien informado sobre los acontecimientos culturales y la diversidad de su lugar de destino	Corto plazo
4. Promoción de la sensibilización y la inclusión						
4.1	Designar en cada entidad un coordinador sobre diversidad, equidad, inclusión y antirracismo entre el personal directivo superior (D-1/D-2)	DEPCG y todas las entidades	<ul style="list-style-type: none"> El DEPCG definirá el mandato de la función La jefatura de la entidad designará a un directivo superior de categoría D-1/D-2 como coordinador sobre diversidad, equidad, inclusión y antirracismo y comunicará el nombramiento al DEPCG 	<ul style="list-style-type: none"> Puesta en práctica del plan de acción estratégico mediante la formulación de planes de acción contra el racismo en cada departamento u oficina Más atención al fomento y la institucionalización de la inclusión, la diversidad, el antirracismo y la equidad en el lugar de trabajo Más rendición de cuentas y divulgación de información Más confianza entre la administración y el personal 	<ul style="list-style-type: none"> Solidaridad en todos los planos para abordar el racismo y la discriminación racial en cada entidad y celebrar y fomentar la diversidad racial, la equidad y la inclusión 	Medio plazo

Medida	Oficina responsable	Medida conexas	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
<p>Proseguir los diálogos y la campaña de sensibilización sobre el racismo en el lugar de trabajo y emprender su transversalización</p>	<p>OSMNU y todas las entidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Como medida de transición, la OSMNU proseguirá los diálogos y la campaña de sensibilización hasta 2022. Después de 2022, la OSMNU incluirá los diálogos en su cartera de servicios, al igual que los cafés sobre civismo para promover la dignidad de todas las personas • Durante 2022, emprender la transferencia de conocimientos y la formación de los nuevos facilitadores de diálogos que seleccione el Equipo de Tareas. Poner en común experiencias y orientaciones sobre cómo mantener este tipo de diálogos en espacios seguros. • Seguir informando sistemáticamente a las partes interesadas pertinentes de la Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalización (transversalización) de los diálogos en cada entidad • Sensibilización y más conocimiento de las manifestaciones del racismo y la discriminación racial en la Organización • Se anima a los miembros del personal a abordar la cuestión con conocimientos y una comprensión común de las formas de encarar el racismo y la discriminación racial • Más participación del personal de las Naciones Unidas en las iniciativas de diálogo y sensibilización 	<p>Sensibilización y aumento de la solidaridad del personal en relación con la lucha contra el racismo y la discriminación racial en la Organización como lugar de trabajo</p>	<p>Medio a largo plazo</p>
<p>Institucionalizar la Red de Coordinadores Voluntarios sobre Justicia Racial</p>	<p>DEPCG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En colaboración con los sindicatos del personal y otros grupos de interés, reconocer oficialmente la Red de Coordinadores Voluntarios sobre Justicia Racial • Redactar el mandato de la función de coordinador para apoyar a los coordinadores designados • Impartir formación a los coordinadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación de apoyo entre pares para que el personal de las Naciones Unidas tenga acceso a servicios de derivación y apoyo en todos los lugares de destino, en particular sobre las medidas que pueden adoptarse para coadyuvar a la salud mental y el bienestar del personal • Más promoción de los comportamientos inclusivos y creación de un entorno de trabajo propicio para aplicar el plan de acción estratégico del Secretario General 		<p>Medio plazo</p>

4.2

4.3

Medida	Oficina responsable	Medida conexas	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
5. Creación y cohesión de equipos					
Estudiar la posibilidad de proporcionar al personal de las Naciones Unidas herramientas de autoevaluación con las que examinar sus propios sesgos	DEPCG	Explorar la posibilidad de desarrollar herramientas propias o de utilizar herramientas confidenciales externas para que el personal de las Naciones Unidas autoevalúe y examine sus propios sesgos	Más conciencia de los sesgos personales	Más autoconciencia y cohesión de los equipos	Largo plazo

5.1

B. CAMBIOS EN EL FUNCIONAMIENTO Y EN LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
1. Marco regulatorio y de políticas					
1.1	DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que el marco regulatorio de los recursos humanos incorpore la lucha contra el racismo, la diversidad, la equidad y la inclusión Asegurar que todas las estrategias de recursos humanos, a saber, las relativas a la paridad de género, la inclusión de la discapacidad y la diversidad geográfica, incluyan aspectos sobre la diversidad, la equidad, la inclusión y el antirracismo 	Puesta en práctica de la diversidad, la equidad y la inclusión en todos los niveles de la aplicación de las normas y reglamentos de recursos humanos	El personal de las Naciones Unidas considera que la aplicación de las normas de recursos humanos es justa y está desprovista de sesgos racionales	Largo plazo
2. Contratación y nombramiento para puestos directivos					
2.1	DEPCG y DAO	<ul style="list-style-type: none"> Partiendo del proyecto de contratación inclusiva, revisar el formulario de antecedentes personales, los criterios de redacción de las vacantes, incluidos los requisitos del puesto, la evaluación, incluidas las entrevistas y la composición de los paneles de selección, los criterios para preseleccionar y recomendar candidatos e incluirlos en las listas de preselección, y los métodos para adoptar la decisión final sobre la selección Establecer mecanismos de rendición de cuentas para los profesionales del ámbito de los recursos humanos y los directivos contratantes en las etapas clave del ciclo de contratación para velar por la igualdad de oportunidades, la ausencia de barreras, y la diversidad y la equidad en los procesos de contratación 	<ul style="list-style-type: none"> Un proceso de contratación y nombramiento más justo, equitativo y transparente Listas de preselección que reflejan la diversidad y la equidad Más diversidad, equidad e inclusión en todas las categorías de personal, en particular en los puestos directivos superiores (P-5, D-1 y D-2) 	<ul style="list-style-type: none"> Un sistema de selección de personal y un marco de políticas de movilidad actualizados que facilitan la diversidad, la equidad y la inclusión y atajan los sesgos raciales en el proceso de contratación Directrices actualizadas sobre el proceso de elaboración de listas de preselección en las que se abordan las etapas en las que los sesgos pueden menoscabar el objetivo de diversidad y equidad 	Largo plazo

Medida	Oficina responsable	Medida conexas	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
2.2	DEPCG	Hacer un seguimiento de las decisiones finales de las entidades para velar por la diversidad y la equidad en la selección del personal de las Naciones Unidas de todos los cuadros, en particular las categorías superiores (P-5, D-1 y D-2)	Las decisiones finales sobre la selección reflejan la diversidad de la plantilla de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> Más rendición de cuentas respecto de las decisiones finales sobre la selección Diversidad y equidad en las decisiones finales sobre los nombramientos del personal de las Naciones Unidas 	Medio a largo plazo
2.3	OESG/DEPCG/DAO	Incluir un requisito lingüístico en el proceso de contratación cuando sea necesario	Dominio del idioma del país anfitrión, siempre que sea un idioma oficial de las Naciones Unidas	Los candidatos a puestos vacantes en Inspira pueden realizar las pruebas de evaluación en inglés o en francés	Corto plazo
3. Servicios de promoción de las perspectivas de carrera					
3.1	DEPCG	Aprovechando los esfuerzos en curso, elaborar un marco de promoción de las perspectivas de carrera dirigido al personal de todas las categorías que tenga en cuenta la diversidad, la equidad y la inclusión y se aplique sin discriminación racial	<ul style="list-style-type: none"> El personal de cualquier raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico tiene las mismas oportunidades, en términos de igualdad y de equidad, de hacer carrera en la Organización Se informa al personal de sus expectativas laborales de forma realista 	El personal gana en satisfacción profesional y se siente valorado y plenamente implicado en la labor de la Organización	Medio a largo plazo
4. Incorporación					
4.1	DEPCG y DAO	Desarrollar un módulo sobre la lucha contra el racismo para que se imparta en el programa de orientación de todas las categorías	Se informa al personal nuevo de las Naciones Unidas de la política de tolerancia cero de la Organización frente a todas las formas de discriminación, incluida la discriminación racial	Programa de orientación actualizado	Corto a medio plazo

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación	
4.2	Proponer a todo el personal nuevo de las Naciones Unidas los datos de contacto y la información de los mecanismos de apoyo donde puede denunciarse y abordar la discriminación en el lugar de trabajo	Todas las entidades	Proponer a todo el personal nuevo de las Naciones Unidas los datos de contacto de los mecanismos donde puede obtener apoyo en caso de experimentar cualquier forma de discriminación racial, en el lugar de trabajo y de destino	Todo el personal nuevo de las Naciones Unidas está bien informado sobre dónde obtener apoyo en caso de producirse un presunto incidente de discriminación	Más apoyo al personal que experimenta cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación racial	Medio plazo
5. Retención y separación						
5.1	Análisis del ciclo laboral del personal para apreciar en toda su magnitud el efecto de la discriminación racial en el adelanto profesional	DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> En el marco de la supervisión y el cumplimiento, utilizar los datos para determinar si en el ciclo laboral del personal hay etapas en las que la tasa de separación del servicio es mayor entre determinadas nacionalidades o grupos étnicos o raciales Recopilar datos para analizar las causas de separación del servicio, incluidas las dimisiones, y formular estrategias de retención adecuadas 	Retención del personal de gran valor y afrontamiento de cualquier forma de discriminación que pueda dar lugar a la dimisión del personal	Se lleva a cabo un estudio sobre los motivos de los casos de separación que tiene en cuenta el género, la raza y la nacionalidad del personal	Largo plazo
6. Gestión de la actuación profesional						
6.1	Reforzar el sistema de gestión de la actuación profesional con un mecanismo de evaluación que mida explícitamente el antirracismo como medio de alentar los diálogos en curso y hacer observaciones, incluso mediante el sistema de evaluación de 360 grados, de forma sistemática (durante todo el ciclo) a fin de reducir el racismo en el lugar de trabajo	DEPCG	Velar por que el sistema de gestión de la actuación profesional fomente el diálogo sobre cuestiones de racismo, diversidad e inclusión en todos los planos	Más rendición de cuentas en todos los planos respecto de la lucha contra el racismo y todas las formas de discriminación	La defensa de la diversidad, la inclusión y el antirracismo se incluye como parámetro de evaluación en el nuevo mecanismo de evaluación de 360 grados	Medio plazo

Medida	Velar por que los grupos de impugnación sean diversos e impartir a sus integrantes cursos sobre los sesgos implícitos
Oficina responsable	DEPCG
Medida conexa	Revisar las directrices relativas a los grupos de impugnación para incluir en su composición un requisito de diversidad e inclusión, y recopilar datos para detectar posibles sesgos en los casos que se les presentan
Resultado previsto	Un proceso de impugnación más transparente y justo
Indicador	Todos los integrantes de los grupos de impugnación reciben formación obligatoria sobre los sesgos inconscientes
Plazo de aplicación	Medio plazo

6.2

C. CAMBIOS EN LOS SISTEMAS DE LA ORGANIZACIÓN

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
1. Estructura orgánica y gobernanza					
<p>Establecer una oficina para coordinar la aplicación del plan de acción estratégico</p>	<p>OESG</p>	<ul style="list-style-type: none"> La oficina coordinaría la plena aplicación del plan de acción estratégico tal como se dispone en el presente documento Definir un conjunto de objetivos claros y mensurables en materia de diversidad e inclusión y de indicadores sobre la rendición de cuentas en materia de gestión para vigilar la eficacia y el impacto del plan de acción estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> Todos los departamentos y oficinas de la Secretaría se adhieren a la aplicación del plan de acción estratégico Se orientan y supervisan las actividades de aplicación del plan de acción estratégico de todas las entidades de la Secretaría Se adoptan oportunamente medidas correctivas para salvar los retrocesos o impedimentos que puedan obstaculizar la plena aplicación del plan de acción estratégico 	<p>Se crea una oficina con fondos extrapresupuestarios y se presenta su financiación al proceso del presupuesto ordinario del ejercicio siguiente. La oficina dispone de la plantilla necesaria para:</p> <p>a) coordinar la aplicación del plan de acción; b) redactar directrices contra el racismo para todas las entidades que las soliciten; c) definir un conjunto de objetivos claros y mensurables en materia de diversidad e inclusión y de indicadores sobre la rendición de cuentas en materia de gestión; d) revisar todas las políticas, procesos y procedimientos de recursos humanos para eliminar los sesgos que contengan; e) brindar asesoramiento especializado para reforzar los mecanismos de justicia interna con el fin de que puedan tramitar las denuncias relacionadas con el racismo y la discriminación racial; y f) informar al Secretario General, por conducto del grupo directivo de aplicación, sobre los progresos realizados en la aplicación del plan de acción estratégico</p>	<p>Corto a medio plazo</p>

1.1

Medida	Oficina responsable	Medida conexas	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación	
2.1	Exigir que todas las entidades publiquen, en los sitios web internos y externos, el nombre, la fotografía, la denominación y categoría del puesto y el grupo regional de todo el personal directivo superior de categoría D1 y superior	Todas las entidades	<p>Todas las entidades publicarán una lista del personal directivo superior en los sitios web internos y externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Más transparencia e información al personal respecto de la composición del personal directivo superior de cada categoría Más rendición de cuentas 	Todos los departamentos y entidades publican el nombre, la fotografía, la denominación y categoría del puesto y el grupo regional de todo el personal directivo superior de categoría D-1 y superior	Corto plazo
2.2	Incluir preguntas sobre el racismo, la inclusión y la diversidad en la encuesta anual sobre la implicación del personal	DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> Dado que la lucha contra el racismo es una iniciativa a largo plazo, incluir preguntas sobre el racismo en la encuesta sobre la implicación del personal para evaluar su percepción al respecto 	La administración y el personal siguen centrándose en la lucha contra el racismo en el lugar de trabajo a largo plazo	Se realizan encuestas anuales con preguntas para evaluar la percepción del personal sobre el racismo y los progresos realizados para abordar el problema	Corto plazo
2.3	Publicar mensualmente los nuevos nombramientos y movimientos de personal de todas las categorías	Todas las entidades y DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> Entretanto, todas las entidades publicarán informes mensuales sobre todas las nuevas contrataciones, reasignaciones laterales, colocaciones de personal en proyectos especiales, asignaciones temporales (tanto internas como externas), ascensos y separaciones del servicio, y los difundirán a todo el personal a través de sus canales de comunicación interna. El DEPCG proporcionará a las entidades una plantilla para publicar todas las nuevas contrataciones y colocaciones de personal A largo plazo, el DEPCG establecerá un mecanismo de divulgación centralizado para publicar en iSeek todos los nuevos nombramientos y movimientos de personal de todas las categorías y lugares de destino 	Más transparencia y rendición de cuentas y establecimiento de una tendencia en las prácticas de contratación de las entidades, lo cual contribuirá al seguimiento de los progresos	Informes mensuales de cada entidad con el detalle de los nombramientos y movimientos de personal	Corto/largo plazo

2. Definiciones, recopilación de datos, análisis y seguimiento

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
Revisar determinada terminología utilizada en el sistema de las Naciones Unidas	DEPCG y todas las entidades	Revisar y definir términos de uso común como diversidad, equidad e inclusión para utilizarlos en el sistema de las Naciones Unidas, los marcos de políticas, la formación y otros procesos	<ul style="list-style-type: none"> Mayor comprensión común de la terminología utilizada al abordar la discriminación, incluida la discriminación racial Uso de lenguaje y términos inclusivos 	Se publica un glosario de términos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión como instrucción administrativa dirigida a todos los departamentos y entidades de la Secretaría	Largo plazo
Presentación de informes y rendición de cuentas	DEPCG	Definir objetivos mensurables en materia de diversidad e inclusión e indicadores sobre la rendición de cuentas en materia de gestión	Más rendición de cuentas al abordar el racismo y promover la diversidad, la equidad y la inclusión	La nueva oficina define objetivos mensurables en materia de diversidad e inclusión e indicadores sobre la rendición de cuentas en materia de gestión, y los notifica anualmente al Comité Ejecutivo y al Comité de Gestión	Medio plazo

2.4

2.5

D. CAMBIOS RELATIVOS A LOS PROCESOS DE JUSTICIA INTERNA

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
1. Mecanismos internos de rendición de cuentas					
<p>Las entidades que forman parte de los mecanismos disciplinarios, de rendición de cuentas y del sistema de justicia deberían tomar medidas para mejorar su capacidad de registrar, extraer y analizar datos sobre discriminación, incluido el racismo y la discriminación racial</p>	DEPCG, OAJ y OSSI	<p>Evaluar la capacidad de la Organización para investigar, abordar, vigilar y notificar incidentes de racismo y sus posibles resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se refuerza la capacidad de la Organización para hacer frente al racismo Más confianza y rendición de cuentas en la lucha contra el racismo 	<p>Se revisan y refuerzan los mecanismos de supervisión interna</p>	Largo plazo
<p>Adoptar un enfoque coordinado para redactar y publicar en todos los idiomas oficiales una guía sobre dónde denunciar todas las formas de discriminación, incluido el racismo, en el lugar de trabajo</p>	DEPCG	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar al personal directrices claras sobre dónde y cómo denunciar incidentes de discriminación, incluido el racismo y la discriminación racial Las directrices sobre cómo denunciar incidentes de discriminación deberían ser sencillas y claras y publicarse en un sitio web interno de fácil acceso, como la página "United against Racism" (Unidos contra el racismo) en iSeek 	<p>Más confianza y rendición de cuentas en la lucha contra el racismo en las Naciones Unidas</p>	<p>Publicación en los idiomas oficiales de una guía sobre cómo y dónde denunciar la discriminación y el racismo, y análisis de la posibilidad de publicar la guía en otros idiomas que se usen en los lugares de destino de las Naciones Unidas</p>	Largo plazo

1.1

1.2

Medida	Oficina responsable	Medida conexa	Resultado previsto	Indicador	Plazo de aplicación
Llevar a cabo un examen externo independiente por muestreo de las denuncias de racismo presentadas hasta la fecha	DEPCG en coordinación con OSSI	Examinar las denuncias de racismo presentadas hasta la fecha para extraer enseñanzas, informar a la administración de los nuevos casos y las medidas de rendición de cuentas, y hacer frente a las represalias	Mejor manejo de las denuncias y más divulgación, confianza y rendición de cuentas en la lucha contra el racismo en la Secretaría General	<ul style="list-style-type: none"> Un marco definido para investigar las denuncias derivadas del racismo o la discriminación racial Más confianza en los mecanismos de denuncia Más rendición de cuentas 	Medio/largo plazo
Examinar el marco de constatación de los hechos e investigación de las denuncias de racismo	DEPCG y OSSI	Examinar el marco de constatación de los hechos e investigación de las denuncias de racismo y estudiar la posibilidad de reforzar la capacidad interna o contratar a especialistas para responder a las denuncias de racismo y discriminación racial	Más capacidad para investigar el racismo y la discriminación racial	Más confianza en la capacidad del sistema de justicia interna de investigar las denuncias de racismo	Medio/largo plazo
Revisar el documento ST/SGB/2019/8 , relativo a la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad	OESSG, DEPCG, OAJ y OSSI	Definir el racismo y la discriminación racial y sus manifestaciones en el lugar de trabajo	Una definición estándar de racismo y discriminación racial y un procedimiento para detectarlos y encararlos	Más denuncias y confianza respecto de la lucha contra el racismo y la discriminación racial en la Organización	Corto/medio plazo

1.3

1.4

1.5

SECCIÓN 8.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

El seguimiento, la evaluación, la rendición de cuentas y el aprendizaje sostenidos son primordiales para que el plan de acción estratégico se aplique plenamente y dé los resultados deseados.





SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

Seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje continuos

El seguimiento, la evaluación, la rendición de cuentas y el aprendizaje sostenidos son primordiales para que el plan de acción estratégico se aplique plenamente y dé los resultados deseados. Si bien la aplicación del plan variará en función del lugar de destino y de la entidad, para abordar el racismo será vital contar con el compromiso inquebrantable del personal directivo superior, incluido todo el personal directivo y de supervisión, de hacer el seguimiento de la aplicación del plan a fin de eliminar las barreras y aumentar el acceso equitativo a las oportunidades que ofrece la Organización a todo el personal.

El seguimiento del plan responderá al proceso siguiente:



El proceso tendrá por objeto:

1. Asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en la aplicación del plan de acción estratégico
2. Medir los progresos en pro de la diversidad, la equidad y la inclusión como forma de pertenencia, sostenibilidad y lucha contra el racismo en la Organización
3. Hacer el seguimiento del impacto del plan midiendo las respuestas y reacciones iniciales a la estrategia y sus efectos inmediatos a corto plazo
4. Velar por que el plan se ponga en marcha según el calendario establecido, con el asesoramiento o las intervenciones necesarias, haciendo un seguimiento de las decisiones finales sobre la selección y las actividades que fomenten la diversidad racial, la equidad y la inclusión y aborden el racismo
5. Facilitar el examen y la revisión del plan cada dos años

Los progresos en la aplicación del plan de acción estratégico deberían notificarse trimestralmente al grupo directivo de aplicación y semestralmente al Comité Ejecutivo y al Comité de Gestión, así como a los órganos legislativos mediante el informe del Secretario General titulado "Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal". El personal también debería recibir información periódica sobre los progresos en la aplicación del plan.

SECCIÓN 9.

POSIBLES RIESGOS Y DIFICULTADES Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN

El personal de las Naciones Unidas tiene grandes expectativas de que el racismo y la discriminación racial se aborden en la Organización con carácter prioritario y resultados inmediatos y visibles.





POSIBLES RIESGOS Y DIFICULTADES Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN



La aplicación del plan de acción estratégico puede plantear varios riesgos y dificultades:

GRANDES EXPECTATIVAS DE QUE EL RACISMO SE ABORDE EN LA ORGANIZACIÓN

Riesgo: el personal de las Naciones Unidas tiene grandes expectativas de que el racismo y la discriminación racial se aborden en la Organización con carácter prioritario y resultados inmediatos y visibles.



Medidas de mitigación: para satisfacer las expectativas y asegurar la transparencia de la lucha contra el racismo y la implicación constante del personal de las Naciones Unidas en ella, es imprescindible que los objetivos generales del plan estén vinculados a resultados clave mensurables; desde el principio las expectativas estén marcadas por el carácter a largo plazo de la estrategia; se asegure la rendición de cuentas en todos los planos de la aplicación; se recabe continuamente la opinión del personal; se saque partido de la participación de todas las partes interesadas en la aplicación de la estrategia; y, con una sólida estrategia de comunicación, se mantenga informado al personal del estado de aplicación del plan.

1

2

CONFIANZA EN EL COMPROMISO DE LA ADMINISTRACIÓN DE ABORDAR EL RACISMO INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURAL



Riesgo: el plan de acción estratégico puede percibirse como una intervención simbólica o a corto plazo en la lucha contra el racismo, por lo que la administración puede parecer dispuesta solo a hacer lo justo para mejorar su imagen, sin introducir cambios institucionales y estructurales deliberados y de calado, y ello, a su vez, aumentaría la desconfianza del personal en el compromiso de la administración de encarar el problema en la Organización.

Medidas de mitigación: la administración de la Organización debería seguir dejando patente su compromiso inquebrantable de aplicar el plan de acción estratégico en su totalidad. El plan y su cuadro de medidas deben someterse a seguimiento, evaluación y rendición de cuentas continuos, así como a exámenes para extraer las lecciones aprendidas. Además, la transparencia en la aplicación del plan será primordial para generar confianza y mostrar las tendencias en la denuncia de incidentes percibidos de racismo y sus resultados, así como en la aplicación de las normas de recursos humanos.

RECOPIACIÓN, ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN DE DATOS



Riesgo: dado que no recopila información racial sobre su personal, la Organización puede encontrar dificultades para establecer resultados clave mensurables y orientar las intervenciones que se centran específicamente en abordar el racismo y la discriminación racial; vigilar que las normas y reglamentos de recursos humanos relativos al nombramiento, el ascenso y la retención del personal de las Naciones Unidas se aplican de forma justa y equitativa; y medir la inclusión racial.

Medidas de mitigación: un factor clave para medir el éxito de la aplicación del plan dependerá de la recopilación de datos sobre la actuación profesional y de analizarlos y divulgarlos en función de las identidades raciales y étnicas. La Organización debería considerar formas innovadoras, como la encuesta sobre la implicación del personal, de recopilar datos raciales de forma voluntaria para analizarlos.

3

4

VISIÓN COMÚN Y ENFOQUE CONJUNTO DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO



Riesgo: el personal directivo de las entidades podría guiarse por objetivos contrapuestos al plan de acción estratégico (resistencia al cambio) o a la labor de sus colegas, a menos que compartan la visión y el discurso sobre la importancia de aplicar el plan en su totalidad.

Medidas de mitigación: al aplicar el plan de acción estratégico debería adoptarse un enfoque similar al de la aplicación de la estrategia sobre la paridad de género. En concreto, el Secretario General debería considerar la posibilidad de comunicar a todo el personal directivo que luchar contra el racismo y la discriminación racial es una de las principales prioridades de gestión de la Organización. Además, deberían suministrarse a las entidades herramientas para ayudarlas a aplicar el plan y a pedir cuentas de su aplicación al personal directivo.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que luchar contra el racismo requerirá la implicación de todo el personal de las Naciones Unidas, todo el personal directivo debería, además de participar ellos mismos, alentar al personal de las Naciones Unidas de cualquier raza, color u origen étnico o nacional a participar en la campaña de diálogo y sensibilización para adquirir conocimientos y un entendimiento común sobre cómo hacer frente a esta lacra y fomentar un entorno de trabajo digno y cívico para todas las personas.

RECURSOS LIMITADOS



Riesgo: la aplicación del plan de acción estratégico puede encontrar limitaciones de recursos, tanto de fondos como de expertos, y diversas dificultades que pueden lastrar su puesta en marcha inmediata y la consecución de los resultados deseados en los plazos sugeridos.

Medidas de mitigación: urge obtener la financiación suficiente para aplicar el plan desde el principio por conducto de los órganos legislativos competentes y, entretanto, garantizar financiación temporal para que pueda ponerse en marcha. En última instancia, deberían realizarse esfuerzos para garantizar la disponibilidad de recursos financieros y humanos con los que apoyar la aplicación inmediata y plena del plan con carácter prioritario. El plan propone medidas con plazos definidos que se ejecutarán en función de la disponibilidad de fondos y expertos.

5

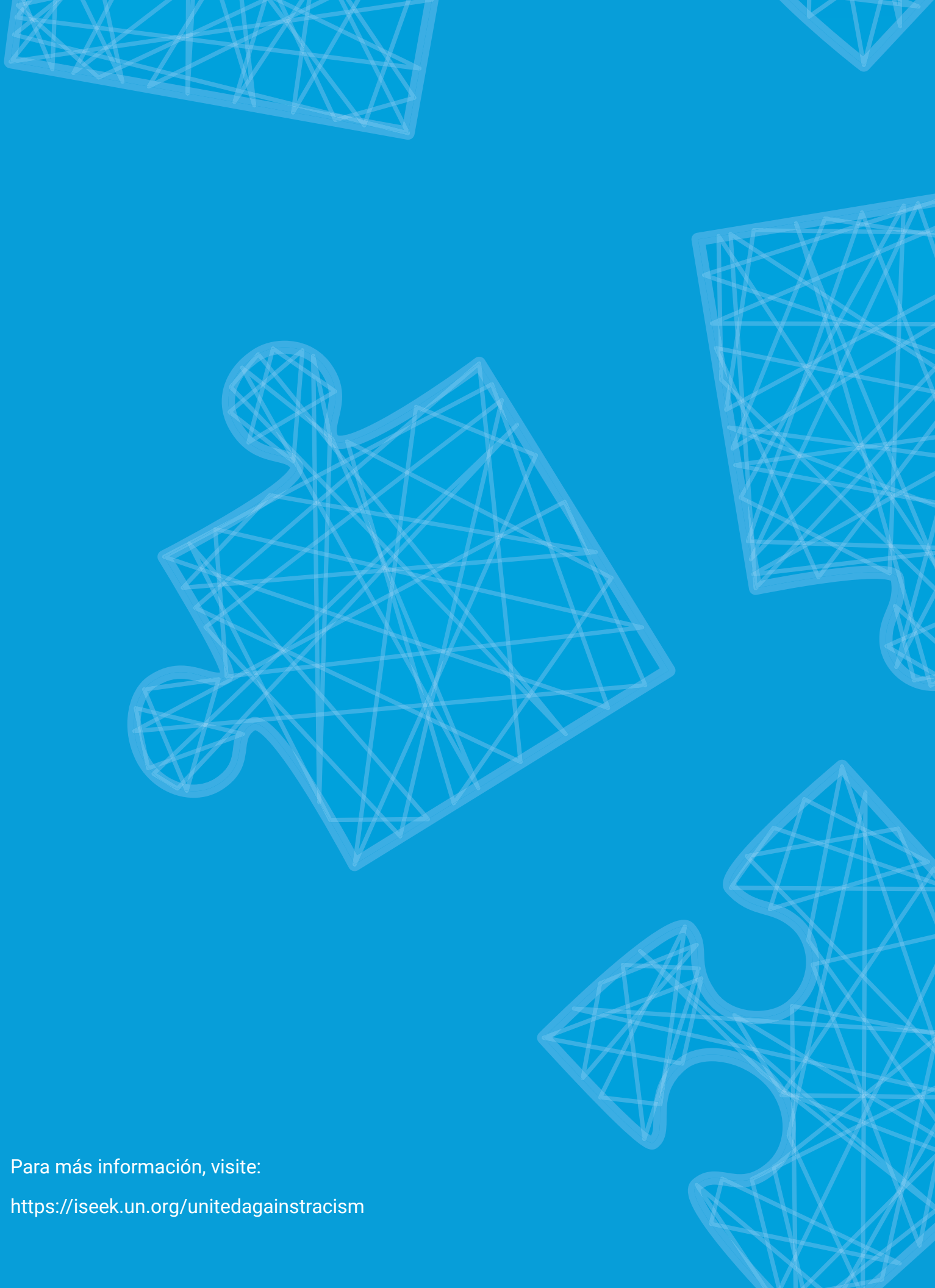


ANEXOS

Los anexos del informe (enumerados a continuación) se pueden consultar en el sitio web

<https://iseek.un.org/unitedagainstracism>.

- Anexo 1. Composición del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas
- Anexo 2. Mandato del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas
- Anexo 3. Resultados de la encuesta de las Naciones Unidas sobre el racismo de 2020



Para más información, visite:

<https://iseek.un.org/unitedagainstracism>