

## Responder a la explotación y abuso sexuales, y el acoso sexual en

### ACNUR

#### Nota informativa

ACNUR ha estado a la vanguardia en la lucha contra la explotación y el abuso sexuales cometidos contra las personas para quienes trabaja y sus socios, así como contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, durante muchos años. Este compromiso se ha reflejado en la toma de una serie de medidas para atender estas dos formas de conductas inapropiadas graves, incluyendo la prevención, sensibilización, investigación efectiva, protección a sobrevivientes y denunciantes, y acciones firmes contra las personas que se han visto involucradas en ellas.

La explotación y el abuso sexuales (EAS) constituyen una violación grave de la confianza, y una traición al mandato de ACNUR de proteger a las personas desplazadas y apátridas. Además estamos comprometidos a garantizar un entorno laboral seguro y de apoyo tanto para mujeres como para hombres, y no toleramos conductas que socaven este objetivo, o que sean contrarias a los principios fundamentales de igualdad.

Nuestra posición es clara, y ha sido reiterada en muchas ocasiones personalmente por el Alto Comisionado y por los funcionarios de más alto liderazgo del ACNUR: la explotación y el abuso sexual, y el acoso sexual no tienen justificación alguna y deben ser erradicados de las operaciones de ACNUR. No hay lugar en ACNUR para alguien que no comparta y no respete nuestros valores fundamentales.

Somos conscientes de que para llevar todo esto a la práctica, se requiere un gran liderazgo y una inversión continua. Con aproximadamente 15.000 funcionarios y funcionarias, y personal afiliado trabajando principalmente en el terreno, en contacto permanente y directo con las personas vulnerables, ACNUR es una de las agencias más grandes y más operativas de la ONU. El año pasado, nuestros programas tuvieron como objetivo beneficiar a más de 67 millones de personas, y fueron implementados de manera conjunta con más de 1000 socios. Trabajamos en un entorno conformado por importantes diferencias de poder y una desigualdad profundamente arraigada, en la que las condiciones que pueden dar lugar a la explotación y el abuso sexuales, y el acoso sexual, son generalizadas.

La inmensa mayoría de nuestro personal son personas profesionales profundamente comprometidas, muchas de las cuales trabajan en entornos difíciles, arriesgando algunas veces su propia seguridad y bienestar. Sin embargo, nuestra organización no es inmune, y – como ha sucedido en otras organizaciones– hemos visto casos en los que nuestros propios colegas o personal asociado han utilizado sus posiciones de poder para explotar a otras personas. Estas acciones producen un daño irreparable a las víctimas y sus familias, se oponen a los valores que ACNUR defiende y socavan el trabajo y la credibilidad de nuestra organización.

Por esta razón, hemos tomado una serie de medidas decisivas en los últimos años para reforzar nuestros mecanismos de prevención, sensibilización, investigación efectiva, protección de sobrevivientes y denunciantes, y acciones enérgicas contra quienes se determine que han cometido conductas inapropiadas graves.

A continuación se exponen las medidas tomadas, que forman parte de un compromiso continuo y prolongado para la mejora constante de esta área crítica, que va al corazón de nuestros valores compartidos, y al mandato que impulsa nuestro trabajo.

## *Prevención y sensibilización*

Trabajamos de manera sistemática para identificar y reducir los riesgos, incluyendo los riesgos de explotación y abuso sexuales en todas nuestras operaciones, y en los últimos años, después de una ampliación importante de nuestras operaciones, hemos intensificado estas medidas. A finales del año pasado, lanzamos la iniciativa de Gestión de Riesgos 2.0 que consiste en un nuevo enfoque ambicioso para promover la cultura de riesgo en toda la organización –con especial atención en la implementación de un apoyo específico para reforzar las operaciones claves– y el fomento de la sensibilización y del análisis del riesgo de explotación y abuso sexuales, y otros riesgos, en las discusiones estratégicas, en la planificación y en la asignación de recursos.

En el año 2002, presentamos el [Código de Conducta de ACNUR](#), el cual debe ser firmado por todo el personal y es objeto de una formación de actualización obligatoria cada año. Este código se fundamenta en la Carta de las Naciones Unidas y en los Reglamentos y Normas del Personal, y reconoce que la capacidad de ACNUR de cumplir con sus responsabilidades en relación a la promoción y mantenimiento de los más altos estándares de conducta ética y profesional. Lo anterior incluye disposiciones específicas para tratar con respeto y dignidad a las personas refugiadas y a todas las personas a quienes servimos, para prevenir y combatir todas las formas de abuso y explotación, y para abstenerse de cualquier forma de acoso, discriminación, abuso verbal o físico o favoritismo en el lugar de trabajo.

Nuestra formación de actualización anual del Código de Conducta fue reformada en 2016 para impulsar un mayor enfoque en los valores y en la inclusión, la diversidad y el género. También estamos trabajando en el abordaje de los temores que algunos colegas puedan tener al momento de denunciar estos temas difíciles, incluso el abordaje de aspectos relacionados con la igualdad de género y el trato respetuoso en el lugar de trabajo.

Asimismo, tenemos un enfoque de cero tolerancia frente a la explotación y el abuso sexuales y otras formas de conducta inapropiada de parte de nuestros socios. Hemos integrado medidas sólidas en la gestión de nuestras relaciones con los socios para enfrentar riesgos y garantizar la rendición de cuentas. Todos los Acuerdos de Asociación para Proyectos hacen referencia específica a los valores y a los estándares de conducta profesional, y se requiere que existan procedimientos para prevenir, detectar, investigar y reportar cualquier forma de conducta inapropiada, con referencia específica a la explotación y el abuso sexuales. Las violaciones son causas de terminación del contrato laboral.

Dos cursos en línea sobre la *Prevención de la explotación y el abuso sexual* y el *Curso de las Naciones Unidas sobre prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad* son igualmente obligatorios para todo el personal. Todos los cursos de capacitación en liderazgo y gestión que son obligatorios para el ascenso a puestos directivos en la organización, incluyen un enfoque sobre cómo crear y liderar un entorno de trabajo inclusivo y módulos específicos sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales, y el acoso sexual.

## *Alentar a las personas sobrevivientes a denunciar*

Somos plenamente conscientes de las enormes dificultades que enfrentan las personas sobrevivientes de la explotación o el abuso sexual, o el acoso sexual para denunciar, así como de las profundas circunstancias profesionales y personales, e incluso temores, que puedan impedirles interponer una denuncia. Nos esforzamos por comprender mejor y por abordar de manera contundente estas preocupaciones, de forma que en los últimos años hemos establecido una serie de mecanismos para denunciar, tanto formales como informales, y que también permiten plantear denuncias anónimas. Contamos con una red de más de 300 funcionarios y funcionarias de protección y otro personal en nuestras oficinas en el terreno,

con responsabilidades específicas de puntos focales relacionados con la prevención de la explotación y el abuso sexuales. Creemos que su presencia en el terreno es un factor clave para ayudar a identificar y apoyar a las víctimas.

Los mensajes de nuestro Alto Comisionado y de otros altos directivos dirigidos a nuestro personal han alentado de manera consistente y sólida a los y las colegas que han sufrido acoso sexual a interponer denuncias, y han subrayado la obligación ineludible de informar sobre situaciones o interacciones que pueden dar lugar a preocupaciones de explotación o abuso sexual. La información sobre el proceso disciplinario, los datos sobre las acusaciones de conductas inapropiadas recibidas y sobre lo actuado, y sobre las medidas disciplinarias tomadas, se comparten regularmente con todo el personal, ya que creemos que es importante que todas las personas conozcan las graves consecuencias derivadas de una conducta inapropiada.

Creemos firmemente que la transparencia juega un papel fundamental en la creación de una cultura en la que las personas se sientan seguras de hablar y denunciar. Un seguimiento consistente de las acusaciones inspira confianza en el sistema y demuestra una rendición de cuentas en acción.

### *Hallazgos e investigaciones*

La Oficina del Inspector General (OIG) de ACNUR es un órgano interno independiente, responsable de garantizar la investigación de las denuncias sobre conductas inapropiadas que involucran a personas o entidades que tienen un vínculo contractual directo con ACNUR. El propósito de las investigaciones es determinar si los hechos denunciados respaldan una acusación de conducta inapropiada. Si es así, y el caso vincula al personal de ACNUR, la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario recae en el Director de la División de Gestión de Recursos Humanos, después de lo cual el Alto Comisionado decide sobre la sanción adecuada.

En los últimos tres años, hemos hecho importantes inversiones para reforzar nuestra capacidad de investigación, incluida una capacitación especializada para investigadores en el manejo de casos de explotación y de abuso sexuales, y de acoso sexual. La OIG también brinda capacitación a nuestras operaciones en el terreno, para sensibilizar sobre los procedimientos, fortalecer la confianza en el sistema y compartir buenas prácticas. Creemos que esto ha contribuido a aumentar las denuncias de explotación y abuso sexuales (EAS), y sobre acoso sexual que hemos recibido.

El año pasado, el ACNUR recibió 39 denuncias de explotación y abuso sexuales en las que se vieron involucrados tanto personal como socios del ACNUR y otras entidades con quienes tenemos un vínculo contractual que alcanzaron el umbral de evidencia suficiente para realizar la investigación correspondiente (se recibieron 25 denuncias adicionales que no alcanzaron el umbral o no involucraron a personas o entidades relacionadas con el ACNUR). Este fue un aumento con respecto al 2016, año en que se recibieron 32 denuncias que cumplían con el umbral para iniciar la investigación. De las 39 denuncias que alcanzaron el umbral para investigar en 2017, 19 concernían al personal de ACNUR y 20 estaban relacionadas principalmente con socios que implementaban programas de ACNUR.

A pesar del bajo umbral probatorio que aplicamos para determinar la apertura de una investigación sobre explotación y abuso sexuales (EAS), y debido a los enormes desafíos para establecer que estos hechos hayan ocurrido, el número de tales casos finalmente corroborados sigue siendo bajo.

También hemos visto un aumento en el número de casos de acoso sexual: de 6 denuncias recibidas en 2016 a 18 en 2017.

Creemos que el hecho de que las personas están avanzando en denunciar posibles transgresiones al ACNUR señala una mayor confianza en nuestros sistemas, y la certeza de que las denuncias serán tramitadas con la seriedad que merecen, examinadas a fondo y que se hará responsables a sus perpetradores.

### *Consecuencias para las personas perpetradoras*

Si después de la investigación, se comprueban los hechos denunciados, y se constata que personal de ACNUR participó en actos de explotación y abuso sexuales, la relación laboral será terminada con los individuos responsables, de conformidad con nuestra política de "cero tolerancia". Los perpetradores o perpetradoras de acoso sexual normalmente son separados del servicio, y en ambos casos se prohíbe volver a contratarlos.

En 2017, dos miembros del personal fueron despedidos después de que una investigación determinó que habían participado en acoso sexual. Las víctimas fueron informadas de las medidas tomadas.

En 2016, se determinó que un miembro del personal había participado en un acto de explotación y abuso sexuales y se le despidió. En 2017, se documentaron tres casos de explotación y abuso sexuales. En uno de los casos, el proceso disciplinario se encuentra en curso. En los otros dos casos, los funcionarios ya fueron separados de sus cargos por otros motivos, y éstos fueron elevados a la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas en Nueva York (OAJ) para su posible traslado a las autoridades nacionales.

Trabajamos en estrecha colaboración con OAJ para garantizar que las denuncias creíbles de explotación y abuso sexuales (EAS) o de acoso sexual que podría equivaler a una conducta delictiva sean referidas a las autoridades nacionales para un enjuiciamiento penal. Las Naciones Unidas cooperan sistemáticamente con las autoridades nacionales en la derivación de casos, incluso mediante el levantamiento pertinente de la inmunidad del personal de las Naciones Unidas. Tanto nosotros como la Oficina de Asuntos Jurídicos de la ONU damos seguimiento regularmente al estado en que se encuentran los casos derivados a las autoridades nacionales.

El [informe del Secretario General sobre la responsabilidad penal del personal y experto de Naciones Unidas en misión](#), proporciona más información sobre la cooperación entre los Estados y la ONU sobre estas referencias de casos.

Para evitar la contratación de personal que ya se ha comprobado que cometió una conducta inapropiada grave en otras organizaciones, ACNUR verifica de manera sistemática las referencias y pide a las personas solicitantes de empleo que declaren formalmente si han sido objeto de una investigación. Esto nos permite proceder con una terminación rápida de la relación laboral en los casos en que posteriormente se descubre que la declaración es falsa.

También mantenemos una base de datos de medidas disciplinarias impuestas a todo el personal, incluidos los despidos. Si un miembro del personal o un miembro de nuestro personal afiliado renuncia, se jubila o es separado por otros motivos antes de que concluya la investigación o el proceso disciplinario, esto se anota en nuestros registros y esa persona no se volverá a contratar. Apoyamos completamente los planes para adoptar un mecanismo en todo el Sistema de las Naciones Unidas para compartir información sobre las medidas disciplinarias, con el fin de garantizar que esos mismos funcionarios no se vuelvan a contratar por un nuevo empleador que desconoce sus antecedentes en el sistema.

### *Sobrevivientes y protección de denunciantes*

En este momento estamos actualizando nuestra política para proteger a las personas denunciantes y sobrevivientes, y reforzando nuestra comunicación con todo el personal para asegurarnos de que están completamente familiarizados con la política y los procedimientos de los denunciantes. La política revisada se emitirá en los próximos dos meses y se alinearán con el [Boletín del Secretario General sobre protección contra represalias](#), emitido en diciembre de 2017, que busca garantizar que todo el personal esté protegido frente a daños como consecuencia de denunciar una conducta inapropiada o de cooperar con una auditoría o investigación oficial. Esto se conoce comúnmente como "protección de denunciantes". Además estamos fortaleciendo la protección de sobrevivientes y testigos, lo que reconocemos es difícil, especialmente en los casos en que los perpetradores o perpetradoras son nacionales. El apoyo psicosocial y médico está disponible, junto con intervenciones para facilitar la reintegración en la comunidad.

ACNUR, 8 de marzo de 2018