

## **Prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales**

### **Informe del Subcomité para la Prevención y Respuesta contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS**

El Director General tiene el honor de transmitir al Consejo Ejecutivo, en su 150.<sup>a</sup> reunión, el informe del Subcomité para la Prevención y Respuesta contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales del Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS, presentado por los copresidentes del Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión (anexo).

## ANEXO

### **INFORME DEL SUBCOMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y RESPUESTA CONTRA LA EXPLOTACIÓN, EL ABUSO Y EL ACOSO SEXUALES DEL COMITÉ INDEPENDIENTE DE ASESORAMIENTO Y SUPERVISIÓN PARA EL PROGRAMA DE EMERGENCIAS SANITARIAS DE LA OMS GEETA RAO GUPTA (PRESIDENTA), FELICITY HARVEY, ELHADJ AS SY, CHRIS BAGGOLEY Y PRECIOUS MATSOSO**

#### **PARTE I. ANTECEDENTES**

1. El 15 de octubre de 2020, tras las denuncias de explotación y abuso sexuales aparecidas en los medios de comunicación el 29 de septiembre del mismo año<sup>1</sup> vinculadas a la respuesta al décimo brote de ébola registrado en la República Democrática del Congo, el Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) designó a la Excelentísima Sra. Aïchatou Mindaoudou, ex Ministra de Asuntos Exteriores y Justicia Social del Níger, y a la Sra. Julienne Lusenge, internacionalmente reconocida como activista en favor de los derechos humanos y defensora de las víctimas de la violencia sexual en los conflictos, para formar una Comisión Independiente que investigara dichas denuncias. Por su parte, las dos copresidentas designaron a otros tres miembros de la Comisión Independiente para que constataran los hechos, identificaran y prestaran apoyo a las víctimas, se aseguraran de que se ponía fin a todo abuso y obligar a sus autores a rendir cuentas.<sup>2</sup> La Comisión Independiente empezó a investigar sobre el terreno el 3 de mayo de 2021<sup>3</sup> y el 28 de septiembre del mismo año publicó su informe final, con conclusiones y recomendaciones.<sup>4,5</sup>

2. A la espera de recibir las conclusiones de la Comisión Independiente, el Director General anunció en la 74.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud<sup>3</sup> que se crearía un equipo de tareas estructurado en tres niveles, dirigido por un alto funcionario con amplia experiencia en la respuesta a emergencias, para aplicar más rápidamente políticas y procedimientos en la materia en toda la Organización. El equipo de tareas, encabezado por la Dra. Gaya Gamhewage, Directora en funciones, estaría compuesto por personal de las oficinas nacionales, las oficinas regionales y la Sede y promovería un enfoque global para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales y para responder a ellos, y ayudaría a aplicar las recomendaciones de la Comisión Independiente. Este equipo de tareas se estableció oficialmente en julio de 2021.

3. A la espera de recibir las conclusiones de la Comisión Independiente, y teniendo en cuenta la experiencia, los conocimientos especializados y la estrecha supervisión que ejerce el Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión (IOAC) para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS desde su creación en 2016, el Director General invitó a los presidentes del IOAC a designar a algunos de sus miembros para integrar un Subcomité que se encargara de estudiar el modo de mejorar las

---

<sup>1</sup> The New Humanitarian | More than 50 women accuse aid workers of sex abuse in Congo Ebola crisis.

<sup>2</sup> <https://www.who.int/es/news/item/15-10-2020-who-appoints-co-chairs-of-independent-commission-on-sexual-misconduct-during-the-ebola-response-in-north-kivu-and-ituri-the-democratic-republic-of-the-congo>.

<sup>3</sup> <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/director-general-s-introductory-remarks-on-agenda-item-30.2-report-a74-36-on-the-prevention-of-sexual-exploitation-abuse-and-harassment-and-the-report-of-pbac-a74-51>.

<sup>4</sup> [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0\\_9&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0_9&download=true).

<sup>5</sup> Alocución del Director General de la OMS en la conferencia de prensa sobre el informe de la Comisión Independiente sobre Explotación y Abuso Sexuales – 28 de septiembre de 2021.

políticas y los procedimientos actuales de la OMS con el fin de reproducir las prácticas correctas aplicadas actualmente en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales a fin de supervisar, orientar y monitorizar la labor de la Secretaría de la OMS.<sup>1</sup>

4. Se encargó al Subcomité que formulara recomendaciones preliminares sobre el modo de reforzar los sistemas, procesos y mecanismos internos actuales de la OMS, en particular en el contexto de las operaciones de emergencia y de otras operaciones sobre el terreno, así como de adaptarlos a las prácticas óptimas utilizadas en el mundo. Se pidió al Subcomité que colaborara estrechamente con el equipo de tareas; estableciera un grupo de referencia de los Estados Miembros al que consultar para obtener asesoramiento sobre las prácticas correctas en materia de protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales; y examinara las prácticas operativas de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales aplicadas en la actualidad por otras organizaciones para evaluar la situación actual en la OMS e identificar aspectos en que se puede mejorar; y que informara sobre sus actividades.

5. Aunque el Subcomité se centra principalmente en la explotación,<sup>2</sup> el abuso<sup>3</sup> y el acoso sexuales,<sup>4</sup> reconoce que muchas otras formas de abuso y acoso tienen su origen en la dinámica de género y en las relaciones de poder que facilitan la explotación, el abuso y el acoso sexuales y que pueden impedir que se prevengan, se denuncien y que se responda a ellos eficazmente. En la actualidad, se utilizan términos distintos dependiendo de si la víctima es un miembro del personal de la OMS o un beneficiario de los programas y servicios de la Organización: se emplea «explotación, abuso y acoso sexuales» para referirse a los actos cometidos contra los beneficiarios y «acoso sexual» para referirse a conductas no deseadas hacia otro miembro del personal que interfieren en el buen funcionamiento de las actividades. Es importante tener en cuenta que el acoso sexual al personal de la OMS puede abarcar comportamientos que, como la violación o las agresiones sexuales, se consideran delito en muchos lugares.

6. Para que el Subcomité pudiera cumplir su mandato, entre julio y noviembre de 2021 se celebraron una serie de consultas con diversas partes interesadas a fin de comparar las políticas, los procedimientos, las estructuras y los recursos actuales de la OMS con las normas internacionales más rigurosas y determinar así los mejores enfoques posibles. Se solicitó la opinión del Grupo de Referencia, que está integrado por más de una docena de Estados Miembros (de ingresos bajos, medianos y altos),<sup>5</sup> representantes de dos organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales y representantes de dos organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Además, se celebraron entrevistas para recabar sugerencias y opiniones de una selección transversal del personal de la OMS, incluidos representantes de los países, directores regionales, altos directivos del Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS y personal técnico y administrativo de los tres niveles de la Organización.

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/groups/independent-oversight-and-advisory-committee/sub-committee-on-prseah>.

<sup>2</sup> Se entiende por explotación sexual el abuso o la tentativa de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una relación de poder o de la confianza con fines sexuales, lo cual incluye, entre otras cuestiones, las amenazas y la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

<sup>3</sup> El abuso sexual se define como el daño físico real o la amenaza de causar daños de naturaleza sexual, cometido con fuerza, coacción o en condiciones de desigualdad entre personas.

<sup>4</sup> El acoso sexual es cualquier comportamiento no deseado de connotación sexual que, siguiendo un criterio razonable, se pueda considerar o se perciba como ofensivo o humillante, cuando interfiera con el funcionamiento del servicio, se presente como un requisito para el puesto de trabajo o cree un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo en el lugar de trabajo.

<sup>5</sup> Entre ellos se encuentran Alemania, Armenia, Australia, Bosnia y Herzegovina, Ecuador, Estados Unidos de América, Ghana, India, Noruega, Países Bajos, República de Corea, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, y Sri Lanka. Véase: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group\\_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e\\_13](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e_13).

7. En el presente informe, el IOAC presenta sus recomendaciones al Consejo Ejecutivo en su 150.<sup>a</sup> reunión y cumple así el mandato del Subcomité.

8. Aunque el Subcomité se disolverá, el IOAC mantiene su compromiso de seguir supervisando esta esfera de trabajo dentro de su mandato.

## PARTE II. CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

9. El Subcomité señala que es más probable que se produzcan explotación, abuso y acoso sexuales cuando existen desigualdades entre los individuos basadas en diferencias de género, económicas, sociales o raciales. Estas desigualdades se ven agravadas por los desequilibrios de poder inherentes a ciertas relaciones, como la existente entre un jefe y su subordinado u otras relaciones profesionales jerárquicas, así como entre los trabajadores humanitarios y las comunidades a las que sirven, de modo que estas interacciones presentan un riesgo particular de explotación, abuso y acoso sexuales. Es necesario aplicar políticas y prácticas específicas para que estos desequilibrios y desigualdades de poder no tengan las mínimas repercusiones, intentando evitar situaciones en que se puedan producir dichas prácticas y obligando a sus autores a rendir cuentas. De hecho, para abordar las desigualdades que están en la raíz del problema será necesario implicarse a más largo plazo, mediante inversiones adicionales que permitan poner en marcha estrategias en toda la Organización para promover la diversidad, la equidad y la inclusión.

10. Por otro lado, el Subcomité señala que, si bien es necesario prevenir la explotación y el abuso sexuales en situaciones de emergencia y actuar frente a ellas en la fase más temprana posible, la cultura institucional que tolera y permite tales actos contra los beneficiarios contribuye a mantener un entorno de trabajo general en la Organización en el que pueden persistir y aumentar los abusos y el acoso basados en el género, la raza y otras diferencias. Por lo tanto, en cumplimiento de sus tareas, el Subcomité ha estado examinando la cultura institucional de la OMS en su conjunto y los pasos que hay que dar para transformarla en una cultura que promueva la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza. Al mismo tiempo, el Subcomité reconoce que la OMS no es la única organización que tiene que hacer frente a estas cuestiones, puesto que es ampliamente conocido que el sistema de las Naciones Unidas, en su conjunto, y muchas otras organizaciones humanitarias y de desarrollo se enfrentan a problemas similares.

11. A partir de amplias consultas y exámenes documentales, el Subcomité estudió el modo de promover un enfoque centrado en las víctimas en toda la Organización para todo el personal y los beneficiarios de la OMS. El examen se centró en las políticas, las estructuras de gestión, los procesos y los procedimientos relacionados con la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Además, en cumplimiento de su mandato, el Subcomité examinó el Plan de Respuesta y Ejecución de la Administración en la materia elaborado por la Secretaría de la OMS.

### Medidas adoptadas por la OMS en respuesta al informe de la Comisión Independiente

12. En respuesta al informe de la Comisión Independiente, la OMS publicó el 21 de octubre de 2021 un Plan de Respuesta y Ejecución de la Administración<sup>1,2</sup> que establece tres esferas principales de acción: 1) garantizar la asistencia, la protección y la justicia para las víctimas; 2) actuar para solventar los fallos de la administración y del personal; y 3) mejorar la prevención y la respuesta contra la explotación,

---

<sup>1</sup> WHO unveils action plan to address findings of Independent Commission on DRC SEA allegations.

<sup>2</sup> [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/who-management-response-20211020-finalv2.pdf?sfvrsn=591a9adf\\_6&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/who-management-response-20211020-finalv2.pdf?sfvrsn=591a9adf_6&download=true).

el abuso y el acoso sexuales mediante una reforma integral de las estructuras y la cultura institucional.<sup>1</sup> El Plan contiene más de 120 medidas pertinentes que sientan las bases de una estrategia trienal. El Subcomité toma nota con satisfacción de la amplitud de los objetivos establecidos en dicho Plan, pero expresa su preocupación ante la posibilidad de que no se puedan alcanzar en el plazo previsto. En general, el Subcomité reconoce la humildad y la franqueza con que el personal directivo de la OMS ha respondido a las conclusiones de la Comisión Independiente y agradece el firme compromiso del Director General de adoptar las medidas necesarias para reforzar la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

13. Antes de la publicación del informe de la Comisión Independiente, la Secretaría de la OMS ya había empezado a adoptar las siguientes medidas: intensificar la interacción y la colaboración con otros asociados dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, incluido el Comité Permanente entre Organismos; aplicar un enfoque más coordinado en todo el sistema de las Naciones Unidas y un mejor cumplimiento de sus normas; incorporar la formación en prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales a los programas de orientación inicial para los jefes de las oficinas de la OMS en los países; prestar apoyo al Programa de Emergencias Sanitarias a fin de desplegar personal de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales para las respuestas de emergencia en los países prioritarios, utilizando un enfoque basado en los riesgos; y adoptar nuevas normas de contratación para el personal de la OMS y de fuera de la Organización. Estos primeros pasos ya han puesto claramente de manifiesto la determinación y la sinceridad con que la OMS pretende que la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales sean una prioridad en el conjunto de la Organización. Sin embargo, para que estos avances se traduzcan en un cambio institucional duradero en todos los niveles de la Organización, deberán ir acompañados de modificaciones culturales y estructurales significativas y de una financiación sólida y previsible.

14. Aunque el Subcomité reconoce los incansables esfuerzos que la Secretaría de la OMS está realizando y ha realizado recientemente para rectificar el modo en que reacciona frente a los casos de explotación, abuso y acoso sexuales, toma nota de la profunda y continua insatisfacción expresada por los Estados Miembros y el personal con la falta de transparencia, los retrasos a la hora de abordar los incidentes y responsabilizar a los autores y la actitud defensiva con la que la Organización ha tratado la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el pasado. Teniendo en cuenta estos precedentes, es muy importante que, a partir de ahora, los altos cargos y el equipo directivo comuniquen regularmente, tanto interna como externamente, las medidas concretas adoptadas y los progresos realizados en esta materia.

### **Políticas, estructuras y procesos de la OMS en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales**

15. Durante las consultas realizadas, se informó al Subcomité de que la OMS cuenta con varias políticas en materia de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, entre ellas una política contra el acoso sexual cometido por el personal de la OMS (2021), una política contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales (adoptada en 2017), el Código de Ética y Conducta Profesional (2017) y una política sobre la denuncia de irregularidades y la protección contra las represalias (2015). Se supone que estas políticas y reglamentos deben establecer definiciones, estrategias de prevención (incluida la formación y la concienciación), obligaciones de notificación, mecanismos de resolución de conflictos y de rendición de cuentas y medios de asistencia a las víctimas. Sin embargo, al haber surgido en distintos momentos y asignar la responsabilidad de las diversas medidas a distintos

---

<sup>1</sup> Alocución del Director General de la OMS en la conferencia de prensa sobre el informe de la Comisión Independiente sobre Explotación y Abuso Sexuales – 28 de septiembre de 2021.

departamentos,<sup>1</sup> estas políticas son complejas, a veces incoherentes, ambiguas y, a menudo, excesivamente sujetas a la interpretación del personal directivo interno y de las distintas funciones relativas a la rendición de cuentas. La existencia de varias políticas, cada una con su propio ámbito de aplicación y disposiciones, no resulta de ayuda ni fomenta que se denuncien estas prácticas y se responda a ellas centrándose en las víctimas y supervivientes.

16. Una de las deficiencias detectadas en el marco político actual es la ausencia de disposiciones explícitas (por escrito) que traten sobre la asistencia a las víctimas de explotación y abusos sexuales, lo que se traduce en una falta de información sobre el estado de las investigaciones, las medidas disciplinarias adoptadas y la escasez de capacidad y recursos a fin de proporcionar servicios para las víctimas que necesitan asistencia (tanto si se trata de miembros del personal como de beneficiarios). El Fondo de Población de las Naciones Unidas es el organismo del sistema de las Naciones Unidas que dirige a nivel técnico la prestación de asistencia a las víctimas de la violencia sexual; con ese fin, ofrece apoyo psicosocial, asesoramiento y tratamiento médico, incluidos los conjuntos de herramientas de atención posterior a la violación; por su parte, ONU-Mujeres ayuda a canalizar fondos a las organizaciones de la sociedad civil a través del Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer. En 2016, el Secretario General estableció también el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas de Apoyo a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales,<sup>2</sup> que envía fondos a organizaciones que prestan dichos servicios. Sin embargo, los mecanismos operativos a través de los cuales se presta la asistencia no siempre son claros o incluso aplicables en el país, debido a las diferentes relaciones, capacidades y líneas de información. El personal de la OMS, tanto en la Sede como en las oficinas exteriores, tiene acceso a dos consejeros que también atienden las necesidades del personal que trabaja en el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas y alianzas acogidas por la OMS, como el UNITAID y el CMCT; sin embargo, dos consejeros son manifiestamente insuficientes habida cuenta del número de funcionarios desplegados a lugares donde se viven emergencias y de la carga regular de trabajo y de estrés para la salud y el bienestar del personal.

17. Las conclusiones del Subcomité pusieron también de manifiesto la necesidad de establecer sistemas de recurso más claros para responder a las denuncias, tanto a nivel interno (entre los mecanismos de rendición de cuentas) como en el seno de las oficinas en los países, las oficinas regionales y la Sede, así como entre las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a fin de facilitar que el intercambio de información se realice de forma segura, fluida y sin demora, protegiendo la confidencialidad y respetando los requisitos de protección de datos relativos a los presuntos autores y a las víctimas y supervivientes.

18. Las políticas existentes se basan en una definición demasiado limitada de los beneficiarios, lo cual podría crear un vacío administrativo o judicial para los afectados. El mecanismo de información centralizado, universal y basado en la Sede, tanto para el personal como para los beneficiarios, no permite tener en cuenta las diferencias locales en cuanto a la lengua y los niveles de alfabetización y puede dar lugar a dificultades de acceso y de uso de carácter económico, tecnológico o cultural. No hay distinción entre los distintos derechos, capacidades y necesidades de cada tipo de persona, incluidos los niños y las personas con discapacidades. Se informó al Subcomité de que la OMS no dispone de una política específica de protección de la infancia, sino que sigue las orientaciones del UNICEF sobre la protección infantil. Por último, las responsabilidades en la toma de decisiones y la rendición de cuentas conexas son

---

<sup>1</sup> Incluidos la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética; el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento; la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; y la Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

difíciles de entender y no son uniformes en todos los ámbitos, sobre todo en lo que respecta a las funciones y responsabilidades respectivas de las oficinas regionales y la Sede.

19. Aunque es fundamental que las políticas sean coherentes para reforzar la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, la experiencia adquirida por otras organizaciones demuestra que el aspecto que determina la eficacia de la respuesta es, más bien, la forma en que se aplica y se entiende la política en la práctica. Es decir, es poco probable que un recurso normativo que no tenga consecuencias reales surta los efectos deseados. En sus entrevistas con el Subcomité, el personal de la OMS hizo hincapié en que continúa siendo difícil aplicar las políticas de manera que den lugar a consecuencias, tanto en el terreno como dentro de la Organización. Sistemáticamente, las encuestas al personal revelan un alto nivel de desconfianza o escepticismo sobre la capacidad y el compromiso del personal directivo para hacer frente a este problema, lo cual genera en el personal la impresión de que la tolerancia y la impunidad siguen prevaleciendo. Otros factores que desincentivan las denuncias son la ausencia de definición clara de las funciones y las responsabilidades de los distintos mecanismos de rendición de cuentas y su falta de independencia respecto a la influencia percibida de los niveles superiores del personal directivo.

20. El Subcomité constató que las estructuras actuales de los distintos mecanismos de rendición de cuentas no están concebidas para que la respuesta se centre en las víctimas y supervivientes. Aunque el concepto de respuesta centrada en las víctimas y supervivientes no suele entenderse de la misma manera en las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, se reconoce de forma generalizada que dichos sistemas priorizan los intereses de las víctimas y supervivientes; velan por que se les preste asistencia y apoyo (sin condicionarlos a la presentación de una denuncia administrativa o judicial o a un dictamen sobre dicha denuncia); establecen procesos claros en todas sus etapas, desde la presentación de la denuncia hasta la reparación; y respetan los derechos humanos básicos relativos al consentimiento informado y la confidencialidad. El Subcomité constató que, si bien no hay duda de que las diversas funciones de rendición de cuentas de la OMS se han establecido con la intención de lograr los objetivos mencionados, en la práctica no resulta fácil utilizarlas y podría decirse que se han concebido principalmente para verificar las denuncias presentadas y remitirlas al mecanismo apropiado, en lugar de ofrecer apoyo y asistencia a las víctimas y supervivientes, que solo se proporciona una vez que se ha establecido el fundamento de la denuncia.

21. En un informe especial dirigido al Director General en 2018,<sup>1</sup> el IOAC llamó la atención sobre esta fragmentación del sistema de recurso y reparación de la OMS y sobre la falta de coordinación entre las diferentes partes de las funciones de rendición de cuentas<sup>2</sup> y entre los tres niveles de la Organización. Por su parte, el Subcomité señaló que hoy en día continúa persistiendo la misma falta de coherencia. Estas conclusiones coinciden con las de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, que constató que sigue habiendo problemas importantes en la función de investigación, entre ellos un grado generalizado e inaceptable de fragmentación de la responsabilidad relativa las investigaciones.<sup>3</sup>

22. Por otro lado, el Subcomité constató que es muy común que los mecanismos de recurso no se utilicen suficientemente, lo cual podría dar a entender que no se confía en su eficacia; ello podría deberse, en parte a la duración de las investigaciones, a la falta de transparencia sobre qué decisiones se

---

<sup>1</sup> Informe especial del IOAC al Director General de la Organización Mundial de la Salud: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b\\_1&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b_1&download=true).

<sup>2</sup> Oficina de Servicios de Supervisión Interna; Oficina de Cumplimiento, Gestión de Riesgos y Ética; Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento; y Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación.

<sup>3</sup> Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el fortalecimiento de la función de investigación. Informe de la Dependencia Común de Inspección, 2020.

toman y de qué manera se adoptan y al temor de que la fuerza de la jerarquía se imponga a la equidad y la justicia. Las normas mínimas de funcionamiento básico del Comité Permanente entre Organismos recomiendan empezar a investigar los casos de explotación, abuso y acoso sexuales en un plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la denuncia y comunicar los resultados al denunciante.<sup>1</sup> En la actualidad, las investigaciones de la OMS pueden demorarse dos años o más, un periodo muy superior al que tardan otras organizaciones equiparables (en el sistema de las Naciones Unidas, suelen durar un promedio de siete a ocho meses).<sup>2</sup> El Subcomité señaló también que la capacidad de investigación de la OMS es limitada tanto cuantitativamente como por lo que respecta a su experiencia: todas las investigaciones son realizadas por cuatro investigadores de la Unidad de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la Sede, si bien se ha puesto en marcha un proceso para contratar a dos personas más (un Jefe y un Jefe de la Unidad de Investigaciones) que ayudarán a aplicar y supervisar las recomendaciones de la Comisión Independiente. Además, se han aprobado contratos hasta 2023 para aumentar el personal de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna con el objetivo específico de atender a los casos acumulados.

23. Puesto que se espera que los investigadores de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se ocupen de todos los aspectos de la supervisión interna, incluidos el fraude, la corrupción y el acoso (incluido el de carácter sexual), dichos investigadores no tienen necesariamente un perfil o una experiencia específicos para hacer frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Otro aspecto del cual se informó al Subcomité es que solamente la Sede de la Organización dispone de la función de investigación y que las oficinas regionales no cuentan con capacidad para investigar los casos de explotación, abuso y acoso sexuales. El Subcomité señala que, muy probablemente, esta situación explique parte de la gran carga de trabajo y de la acumulación de casos sin resolver en la Oficina de Investigaciones y que, por lo tanto, es poco probable que las investigaciones de los casos de explotación, acoso y abusos sexuales tengan en cuenta el contexto cultural y político, que es esencial para actuar con eficacia.

### **La prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en las operaciones sobre el terreno**

24. La OMS interviene cada vez más sobre el terreno en crisis humanitarias y en otras circunstancias y despliega rápidamente una amplia red de personal para responder a las necesidades y crisis sanitarias, en colaboración con otras organizaciones multilaterales y agentes no estatales. Aunque el aumento de su capacidad operativa le ha permitido actuar frente a varias emergencias de salud pública simultáneamente, el riesgo de explotación y abuso sexuales ha aumentado. El despliegue rápido de personal y la contratación de personas que no forman parte de la plantilla, junto con la inseguridad y la violencia que caracterizan a estas situaciones, aumentan significativamente dicho riesgo y generan situaciones en que pueden darse comportamientos abusivos y relaciones de explotación. El Subcomité señala que hace relativamente poco tiempo que la OMS desarrolla tareas de acción humanitaria y que debería aprovechar sus relaciones con los organismos del sistema de las Naciones Unidas y con otros asociados para aprender de aquellos que tienen más experiencia en operaciones de emergencia, al tiempo que aprovecha su propia experiencia programática en el ámbito de la violencia de género y en áreas operativas similares, como los servicios jurídicos y la gestión de los recursos humanos.

---

<sup>1</sup> IASC Minimum Operating Standards, Protection from exploitation and abuse from own personnel, 2012 <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>.

<sup>2</sup> Evaluación de las actividades de prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales y de apoyo a las víctimas por parte del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y el personal asociado. Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Documento A/75/820 de las Naciones Unidas.



25. Los acontecimientos vividos en la República Democrática del Congo revelaron una vez más la necesidad crítica de aclarar la función y las responsabilidades de la OMS en las emergencias y la rendición de cuentas por parte del personal en los distintos niveles de la Organización. En las encuestas realizadas, el Subcomité constató que, con el Marco OMS de Respuesta a Emergencias,<sup>1</sup> se pretende definir la rendición de cuentas en los tres niveles de la Organización (oficinas de país, oficinas regionales y Sede). El Subcomité señala que la OMS debe rendir cuentas a las comunidades a las que sirve, a los Estados Miembros y a los agentes no estatales que proporcionan recursos para las operaciones, así como al personal al que emplea. En su último informe a la Asamblea Mundial de la Salud,<sup>2</sup> el IOAC señaló que se estaba ultimando la segunda edición del Marco de Respuesta a Emergencias y acogió con satisfacción la propuesta de incluir la prevención de la explotación y el abuso sexuales en esa versión actualizada, que aún no ha sido aprobada. El Subcomité reitera que en la revisión del Marco se debe definir con mayor claridad las responsabilidades y las líneas jerárquicas en las oficinas en los países, las oficinas regionales y la Sede, explicitando las tareas y responsabilidades de cada parte y estableciendo procedimientos actualizados para gestionar el conjunto de riesgos de emergencia, incluido el de explotación, abuso y acoso sexuales, basándose en el principio de aplicar un único programa en los tres niveles de la Organización.

26. Del mismo modo, el Subcomité hizo un balance del impacto potencial de la política de recursos humanos en materia de contratación, las políticas de género y diversidad y los acuerdos contractuales en la gestión de los casos de explotación, abuso y acoso sexuales y en la rendición de cuentas conexas. Aunque el coordinador de incidentes se encarga de coordinar de forma general el equipo de gestión de incidentes y se le ha delegado la autoridad para dirigir la respuesta a las emergencias, lo cual incluye los recursos económicos y humanos, el Subcomité hace hincapié en que los jefes de las oficinas de la OMS en los países son fundamentales para prevenir y mitigar los riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales en las emergencias clasificadas, habida cuenta de sus conocimientos relativos a la situación local y el contexto cultural. Las oficinas de la OMS en los países, bajo la autoridad de sus respectivos jefes, son las más indicadas para comprobar los antecedentes de los solicitantes en los procesos de contratación de personal y de consultores por corto plazo, en coordinación con el responsable de incidentes, así como para determinar cuáles son los recursos locales que pueden ayudar a prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales y a hacer un seguimiento de estas prácticas.

27. De acuerdo con los resultados del estudio teórico y de las entrevistas con otros organismos, es necesario actuar en todo el sistema de las Naciones Unidas para reforzar la prevención y la respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales, por ejemplo, proporcionando más claridad acerca de la rendición de cuentas de las numerosas partes que trabajan en la esfera de las emergencias. El Subcomité señaló que la estrategia de respuesta intensificada de las Naciones Unidas para poner fin al décimo brote de ébola en la República Democrática del Congo incluía un componente de «mayor compromiso político, seguridad y apoyo a las operaciones» que era responsabilidad del Coordinador para la Respuesta de Emergencia nombrado por el Secretario General. Ese componente comporta establecer un entorno de trabajo más seguro y reforzar la seguridad local para mejorar la aceptación y facilitar el acceso a fin de que la respuesta sea eficaz, rápida y flexible. Sin embargo, la estrategia no menciona específicamente el riesgo de explotación, abuso y acoso sexuales y no ofrece ninguna orientación sobre la prevención y mitigación de los riesgos a este respecto como parte de la mejora de la seguridad.

28. Las observaciones formuladas por otros organismos que trabajan en la esfera de las emergencias revelan que es necesario esforzarse más para dar a conocer las políticas y los informes de la OMS sobre la explotación y los abusos sexuales a las comunidades locales, sobre todo para las personas que están más expuestas, como las mujeres y las niñas, y no solo para aumentar los conocimientos del personal de

---

<sup>1</sup> Marco OMS de Respuesta a Emergencias, 2.<sup>a</sup> edición (who.int).

<sup>2</sup> Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión del Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS.

la OMS y de otros trabajadores. Los miembros de las comunidades locales deben participar más activamente para recopilar datos sobre el terreno y, con ese fin, es preciso darles la confianza y la información que necesitan, de modo que sepan qué prácticas se deben denunciar y el modo de hacerlo. Aunque se reconoce que la línea directa para la protección de la seguridad es un ejemplo de buena práctica en materia de notificación de incidentes, su utilización insuficiente sigue siendo motivo de preocupación y apunta a la necesidad de encontrar soluciones más adecuadas a nivel local. Los miembros de la comunidad, las organizaciones de base y las ONG locales pueden proporcionar mucha información y desempeñar una función importante como asociados para gestionar los riesgos en contextos complejos y políticamente delicados. Sin embargo, en el trabajo con las comunidades es importante hacer hincapié en hacer llegar la información a las niñas y las mujeres, puesto que, en la mayoría de los países, las relaciones de poder dentro de las comunidades locales suelen favorecer a los niños y los hombres. El Subcomité señala que, dada la amplia variabilidad en las capacidades de las comunidades, la asistencia debe adaptarse a cada situación, de modo que las comunidades y las organizaciones locales estén familiarizadas con las normas de comportamiento y sepan a quién dirigirse en caso de infracción.

### **Cultura institucional**

29. Tras deliberar sobre la cuestión, el Subcomité llegó a la conclusión de que la explotación, el abuso y el acoso sexuales en cualquier organización son la consecuencia y la manifestación últimas de una cultura en la que se perpetúan desigualdades basadas en el género, los ingresos, la raza, el origen étnico y muchas otras variables de estratificación social, especialmente cuando los mecanismos de supervisión y rendición de cuentas son débiles y poco claros. Se trata de una cuestión de la que se hicieron eco algunos de los miembros del personal y asociados entrevistados por el Subcomité. Estos dijeron también que la cultura de la OMS es muy jerárquica y se caracteriza por falta de transparencia y de rendición de cuentas en general y por la tendencia a proteger la reputación institucional antes que a resolver problemas de larga duración de manera introspectiva y transparente.

30. En opinión del personal, una de las razones por las que se restaba importancia a las denuncias en materia de explotación, abuso y acoso sexuales era el desproporcionado número de hombres, en comparación con el de mujeres, que ocupaban puestos en la toma de decisiones y funciones de liderazgo dentro de la OMS. En 2018, al examinar el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo, el IOAC publicó en su informe especial que en el Programa de Emergencias Sanitarias solo el 27% de los puestos superiores (de categoría D1 y superiores) correspondían a mujeres, y el 41% en la Sede de la OMS en general. Se informó al Subcomité de que se había avanzado poco desde entonces. La falta de paridad de género en los puestos directivos seguía siendo particularmente grave en la división de operaciones de emergencia, donde se solían citar preocupaciones por la seguridad del personal como motivo para restringir el acceso de las mujeres a puestos directivos de primera línea.

31. El Subcomité señala también que la falta de diversidad entre los funcionarios de categoría profesional con contratación internacional que trabajan para la OMS, así como las disparidades en cuanto a los países de origen en los puestos directivos y de gestión, pueden exacerbar las desigualdades y los desequilibrios de poder. Además, se ha señalado que la rendición de cuentas por el personal se puede ver dificultada por el hecho de que las oficinas exteriores quedan alejadas de una supervisión adecuada y por la percepción generalizada de que es menos probable que el personal con contratos de plazo fijo sufra consecuencias disciplinarias, lo cual se une a la precariedad de los que tienen contratos más temporales. También se señaló que la falta de movilidad a nivel mundial, que hacía que el personal permaneciese en un solo lugar durante periodos prolongados y se acostumbrase a ciertos comportamientos y formas de trabajar, era un factor que dificultaba los cambios de opinión y de comportamiento del personal.

32. En las situaciones de emergencia, la voluntad de centrarse en salvar vidas y distribuir bienes y servicios esenciales en circunstancias a menudo peligrosas y muy inestables, junto con la pasión por proteger a las personas para que no sufran daños y por mantener el control en situaciones caóticas, puede perpetuar a veces actitudes controladoras, paternalistas y proteccionistas. Cuando esas actitudes se combinan con la desigualdad inherente a un sistema organizativo caracterizado por una jerarquía rígida o con la inequidad que, en los entornos humanitarios, existe entre las partes que cuentan con los recursos que deberán distribuirse y las personas necesitadas, se acentúa el riesgo de abusos de poder y explotación de los débiles.

33. Además, en los entornos en los que el personal destinado al lugar suele trabajar durante jornadas prolongadas, bajo presión para salvar vidas y con pocas oportunidades para descansar y recuperarse, el riesgo de tomar decisiones equivocadas o no plantearse cuestiones como las relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexual es muy alto. Con todo, la exposición a un contexto difícil no justifica los comportamientos inadecuados, sino más bien al contrario: es una prueba de que se deben aplicar medidas de supervisión y rendición de cuentas más sólidas para evitar que aquellos que podrían convertirse en perpetradores lo hagan o, como dijo un entrevistado, «para que la honradez triunfe sobre la jerarquía».

34. Las observaciones realizadas parecen indicar que, aunque esos factores de riesgo son más prominentes en las situaciones de emergencia, también son inherentes a la cultura general de la Organización y de la acción humanitaria. Según se ha constatado, cambiar esa cultura requiere el compromiso, el esfuerzo y la inversión continuados de los coordinadores y el personal directivo superior de todos los niveles de la Organización para defender el principio de tolerancia cero con todas las formas de explotación, abuso y acoso, mediante la adopción de medidas para esclarecer responsabilidades y la delegación de atribuciones; aumentar la coherencia de las políticas y las estructuras orgánicas; desarrollar y aplicar un enfoque para la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, que tengan en cuenta los riesgos y se centren en las víctimas; fortalecer la capacidad y los conocimientos especializados de la Organización, y promover un cambio en la cultura institucional.

35. Al mismo tiempo, aunque los sistemas son instrumentos fundamentales para prevenir la explotación, el abuso y el acoso sexuales y para responder ante ellos, estos problemas se producen debido a las personas y no a los sistemas o situaciones en las que operan. En última instancia, es responsabilidad de los directivos de la OMS y de los coordinadores de todos los niveles de la Organización defender su misión, valores y propósito.

### **PARTE III. RECOMENDACIONES**

36. El Subcomité apoya firmemente la intención y la dirección general de la respuesta del personal directivo de la OMS y elogia la ambición de la Organización de ser un modelo en la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. Aunque reconoce el carácter general de la respuesta del personal directivo,<sup>1</sup> el Subcomité recomienda que la OMS establezca prioridades en cuanto a las medidas y vele por que se calculen los costos de cada una de ellas y se financien adecuadamente. Asimismo, la OMS debería aclarar en quién recae la responsabilidad de la aplicación de cada medida, ya sea en la Sede, las oficinas regionales o las oficinas en los países, en la Organización en su conjunto o en secciones concretas, como el Programa de Emergencias Sanitarias.

37. Las recomendaciones que se exponen a continuación ponen de relieve cinco esferas prioritarias en las que la OMS debería adoptar medidas de inmediato para fortalecer y mejorar la estrategia relativa a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, centrándose en las víctimas, en reconocimiento de que la Organización también es responsable ante las comunidades a las que sirve. El Subcomité hace

---

<sup>1</sup> Respuesta de la administración de la OMS: who-management-response-20211020-finalv2.pdf.

hincapié en la interdependencia de las siguientes esferas prioritarias y las considera como pasos fundamentales para lograr la ambiciosa meta de hacer que la OMS sea un modelo en el futuro.

**Esfera prioritaria 1: esclarecer la rendición de cuentas, las líneas de responsabilidad y la delegación de atribuciones en los tres niveles de la Organización y fortalecer el marco de rendición de cuentas de la respuesta de emergencia y otras operaciones sobre el terreno, incluida la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.**

1.1 El Marco OMS de Respuesta a Emergencias debería revisarse para esclarecer la rendición de cuentas en todos los niveles de la Organización, así como en toda la Sede, y debería definirse el alcance y la extensión de la delegación de atribuciones para todas las funciones pertinentes.<sup>1</sup> En particular, en dicho Marco deberían definirse de manera más clara y explícita las responsabilidades de los administradores de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, tanto en la Sede como en las oficinas regionales, las oficinas en los países y el equipo de gestión de incidentes, con funciones, cometidos y responsabilidades claramente definidos, y el Marco debería integrarse de forma armonizada con el marco jurídico general de la OMS.

1.2 Para los entornos de emergencia y las operaciones sobre el terreno, dados sus conocimientos locales y su comprensión del contexto cultural, la oficina en el país y el representante de la OMS son los más indicados para prestar apoyo en la contratación local, independientemente del tipo de contratos, incluidos los acuerdos de servicios especiales. Las oficinas de la OMS en los países y sus directores deberían ayudar a expedir contratos locales para el personal nacional que trabajará bajo la responsabilidad del gestor de incidentes, comprobando referencias, realizando procesos de diligencia debida y asegurando un flujo de comunicación sobre la movilización y la contratación de recursos humanos entre las oficinas exteriores, los equipos de operaciones institucionales en las oficinas regionales y los equipos de movilización de la Sede en Ginebra. Los directores de las oficinas de la OMS en los países también deberían ayudar a establecer cuáles son las ONG locales que pueden colaborar con las comunidades del lugar a fin de prevenir y vigilar la explotación y el abuso sexuales. En relación con esos problemas, debería crearse la capacidad adecuada en las oficinas en los países y ofrecer capacitación a sus directores y al personal pertinente, así como establecer el necesario sistema de equilibrio de poderes para prevenir cualquier negligencia en las contrataciones locales.

1.3 Cada uno de los equipos de recursos humanos de las oficinas de la OMS en los países, las oficinas regionales y/o la Sede también deberían responsabilizarse de comprobar el historial y los antecedentes de los candidatos antes de formalizar el acuerdo contractual, durante la contratación regular o la que se realiza para hacer frente a un gran aumento de la demanda en sus respectivas oficinas.

1.4 Los equipos de recursos humanos de todos los niveles deberían estar estrechamente en contacto con las oficinas de investigaciones para que los nombres de las personas cuya autoría en un delito en el ámbito en cuestión haya sido probada se incorporen a la base de datos ClearCheck<sup>2</sup> de detección de las Naciones Unidas, con el objetivo de que ni la OMS ni ningún otro organismo del sistema de las Naciones Unidas contrate a ningún delincuente. Los nombres de todas las

---

<sup>1</sup> Las delegaciones de atribuciones abarcan la representación, la seguridad, la planificación del trabajo, los recursos humanos, la financiación y las adquisiciones.

<sup>2</sup> UN Clear Check: <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

personas que la OMS pretenda contratar deberían cotejarse con la información de esa base de datos antes de ofrecerles un empleo.

**Esfera prioritaria 2: reformar la estructura de gestión de la Organización relativa a la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales y acelerar la ampliación de la capacidad organizativa para aplicar un enfoque en ese ámbito centrado en las víctimas.**

2.1 Debería establecerse una función permanente de la Dependencia del Director General en la Sede a cargo de un directivo de categoría superior que cuente con los conocimientos especializados pertinentes, que supervisaría el examen, la aplicación y la gestión de casos relativos a la explotación, el abuso y el acoso sexuales y que dependería directamente del Director General y del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. El funcionario en cuestión debería encargarse de apoyar y supervisar el desempeño y la coordinación de las funciones de investigación utilizando una plataforma común y de conformidad con procedimientos operativos normalizados que mejoren la coherencia y la coordinación entre la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética; la Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación; el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento; y la Oficina del Asesor Jurídico.

2.2 En la Sede, debería crearse una nueva subunidad permanente en el seno de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para investigar las denuncias relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, integrada por personal con experiencia especializada en la prevención y la respuesta a esos problemas. Las investigaciones deberían llevarse a cabo de manera confidencial y teniendo en cuenta las capacidades, los derechos y las necesidades de las víctimas y las comunidades, así como la edad, el género, el sexo, las posibles discapacidades, el origen étnico/racial, el idioma, el estado socioeconómico y otras características. Contratar personal adicional en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna ayudará a resolver la acumulación de casos presentados y pendientes de tramitación y a acelerar las investigaciones existentes.

2.3 La disponibilidad, capacidad e idoneidad de los servicios actuales de apoyo y asesoramiento al personal y las víctimas en las comunidades en las que se producen explotación, abuso y acoso sexuales deberían revisarse e incrementarse en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países, con miras a contar con un apoyo especializado, por ejemplo, asesores de orientación encargados de prestar asistencia a las víctimas. También deberían establecerse vínculos claros con proveedores externos en el lugar dispuestos a proporcionar asesoramiento y apoyo psicosocial.

2.4 El Director General debería nombrar un coordinador para las investigaciones relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en cada oficina regional, el cual se encargaría de examinar las conductas indebidas en las respectivas regiones y de identificar a sus autores. Cada uno de esos coordinadores regionales debería comunicarse con la sede de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y con el coordinador de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, en la Dependencia del Director General, a fin de mejorar la coherencia del sistema para abarcar toda la Organización, sin fragmentación entre la Sede y las regiones. Del mismo modo, la oficina del ombudsman en cada región debería ser independiente e informar directamente a la Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación en la Sede para que hubiera consistencia y coherencia en las medidas de gestión.

2.5 En todos los programas de la OMS de grandes operaciones sobre el terreno, como el Programa de Emergencias Sanitarias y el programa contra la poliomielitis, debería designarse a un experto en la Sede para supervisar la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, que trabajaría en estrecha colaboración con el nuevo funcionario de categoría superior en esa materia de la Dependencia del Director General. El coordinador debería contar con conocimientos técnicos, instrumentos y recursos y coordinarse con la red sólida y en expansión de coordinadores de las Naciones Unidas y la OMS para la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, en todos los países y regiones, dando prioridad a las operaciones sobre el terreno que se consideren de alto riesgo.

2.6 Con miras a superar los obstáculos que un sistema jerárquico impone sobre el personal que desea denunciar comportamientos de riesgo a los supervisores, el Director General debería considerar la posibilidad de establecer un cuadro de personal capacitado y de confianza, repartido por toda la Organización, en calidad de «guardianes de una cultura del habla sin miedo», a quien el personal pudiera informar de forma confidencial sobre comportamientos de compañeros o supervisores que aumentan el riesgo de que se produzcan explotación y abuso sexuales y a quien solicitar información y orientación sobre cómo denunciar incidentes y exigir reparación. Para que ese sistema sea eficaz, esos «guardianes» deberán estar plenamente informados sobre el sistema de denuncia y reparación, y estar capacitados para escuchar y prestar apoyo al personal.

### **Esfera prioritaria 3: invertir en la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales como función esencial.**

3.1 El Director General debería asignar fondos suficientes para ampliar la dotación del personal encargado de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, como se recomendó anteriormente.

3.2 El Director General debería dar prioridad a la asignación de recursos del presupuesto por programas para 2022-2023 a fin de fortalecer las funciones generales de rendición de cuentas e integridad institucional de la Organización con miras a ayudar en la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales y otras faltas de conducta en todos los niveles de la Organización.

3.3 Para que la OMS siga actuando como «proveedor de último recurso» en contextos frágiles y peligrosos, como ha declarado reiteradamente el IOAC, los Estados Miembros deben reconocer la urgencia de aumentar la proporción del presupuesto de la Organización flexible y no sujeto a restricciones para que, como declaró un entrevistado, «la OMS pueda tener una columna vertebral lo suficientemente fuerte como para soportar sus extremidades».

3.4 Aunque se acoge con satisfacción el establecimiento de un fondo de asistencia a las víctimas de la OMS, sería importante considerar el modo en que se vinculará e interactuará con el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas de Apoyo a las Víctimas de la Explotación y los Abusos Sexuales.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

**Esfera prioritaria 4: elaborar y aplicar una estrategia de gestión de riesgos, basada en ellos y específica del contexto, para la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales en las operaciones sobre el terreno.**

4.1 Para cada operación sobre el terreno, los equipos de gestión de incidentes para emergencias clasificadas y los directores de las oficinas de la OMS en los países para otras operaciones sobre el terreno deberían evaluar periódicamente los niveles de riesgo de que se produzcan explotación o abuso sexuales. Las estrategias de prevención y la respuesta utilizadas por los gestores de incidentes y los directores de las oficinas de la OMS en los países deberían adaptarse al nivel de riesgo, mediante consultas estrechas con otros asociados de las Naciones Unidas sobre el terreno y representantes de los gobiernos locales y nacionales.

4.2 Los directores de las oficinas de la OMS en los países deberían realizar un análisis e inventario de las dinámicas comunitarias y los recursos locales oficiales y oficiosos para conocer cuáles son los líderes u organizaciones comunitarios que representan a las personas más vulnerables ante la explotación, el abuso y el acoso sexuales, en particular las mujeres y las niñas, y que pueden servir como asociados de confianza en la prevención y la respuesta frente a estos problemas. Esas asociaciones pueden ser útiles para monitorear las actividades de la comunidad y conocer las posibilidades de que se produzcan casos de explotación, abuso y acoso sexuales en las operaciones sobre el terreno.

4.3 Los gestores de incidentes en emergencias clasificadas y los directores de las oficinas de la OMS en los países para otras operaciones sobre el terreno deberían velar por que el personal de esas operaciones estuviese compuesto por trabajadores experimentados (incluidos de sexo femenino) y capacitados en la gestión de denuncias y quejas relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, también de niños. Los gestores de incidentes tienen que contar con el apoyo de las oficinas en los países, las oficinas regionales y la Sede de la OMS para que el proceso de los recursos humanos responda a las necesidades y prioridades que se requieren para el perfil del personal, como se refleja en cualquier plan de recursos humanos de emergencia preparado por los gestores de incidentes o los directores de las oficina en los países.<sup>1</sup>

**Esfera prioritaria 5: promover, defender e institucionalizar un cambio cultural a fin de fortalecer la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, entre otras cosas para aumentar la diversidad racial y de género, mejorar la gestión del desempeño y renovar el compromiso con los valores de la OMS.**

Reconociendo que para cambiar la cultura de la Organización es preciso adoptar simultáneamente medidas en varias esferas para crear una cultura de equidad, diversidad y transparencia, el Subcomité reitera las recomendaciones formuladas anteriormente en el informe especial del IOAC al Director General en las siguientes esferas:<sup>2</sup>

- a) Introducir actividades obligatorias de concienciación sobre la cultura de la Organización y ofrecer formación en diversidad.
- b) Mejorar aún más la diversidad dentro del Programa de Emergencias Sanitarias y, en última instancia, en toda la Organización, particularmente en puestos de la categoría profesional superior.

---

<sup>1</sup> Manual electrónico de la OMS, apartado XVII.2.3: delegación de autoridad.

<sup>2</sup> [https://www.who.int/about/who\\_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1](https://www.who.int/about/who_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1).

- c) Desarrollar una fuerza laboral profesional móvil de personal internacional y mejorar las prácticas de contratación para aumentar la diversidad.
- d) Simplificar y aclarar las distintas dimensiones del sistema de denuncias y divulgarlas ampliamente para que el personal conozca las diversas opciones disponibles para presentar reclamaciones relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales y tenga confianza en el sistema.
- e) Hacer que el personal directivo superior emita un mensaje claro sobre la importancia de contar con una supervisión y presentación de informes independiente para los mecanismos de reclamación en los tres niveles de la Organización.
- f) Aumentar la conciencia del personal sobre las normas de conducta de la administración pública internacional.

El Subcomité observa que, aunque se han realizado algunos avances en el seno del Programa de Emergencias Sanitarias, para que puedan aplicarse de manera significativa muchas de ellas es preciso aplicar una reforma en toda la Organización. Además, el Subcomité recomienda lo siguiente:

5.1 A fin de fomentar la confianza en el sistema, el coordinador en la Oficina del Director General para la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales debería publicar actualizaciones transparentes y periódicas (mensuales) para todo el personal (a nivel mundial), en colaboración con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética; el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento; y la Oficina del Asesor Jurídico, sobre el número de denuncias y quejas relativas a la explotación, el abuso y el acoso sexuales recibidas y las medidas adoptadas en los tres niveles de la Organización.

5.2 Los gestores de todos los niveles deben alentar al personal a denunciar por propia iniciativa los incidentes relativos a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y el manejo exitoso de esos incidentes tendrá que darse a conocer de manera más amplia para crear una cultura de transparencia y rendición de cuentas.

5.3 Como recomendó el IOAC en su informe especial de 2018,<sup>1</sup> debería introducirse un sistema de evaluación de 360 grados de manera uniforme para los gestores y supervisores, con miras a aumentar en gran medida la transparencia y la rendición de cuentas dentro de la Organización.

5.4 Los valores de las Naciones Unidas, en particular la dignidad, el respeto de los derechos y libertades individuales y la no discriminación, deberían integrarse en el sistema de evaluación de la calidad del trabajo del personal de la OMS para recompensar a este, no solo por los resultados logrados y la puntualidad en su cumplimiento, sino también por los valores que se promueven y se cumplen para lograr esos resultados. En última instancia, la cultura institucional solo cambiará si se recompensa al personal por su desempeño cuando logra el equilibrio entre resultados, velocidad y rendición de cuentas. El IOAC seguirá supervisando la aplicación de sus recomendaciones anteriores y de las que figuran en el presente informe.

5.5 El mandato del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión debería ampliarse para monitorear y supervisar la puesta en marcha del plan de aplicación y respuesta de la gestión de la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso

---

<sup>1</sup> Informe especial del IOAC al Director General de la Organización Mundial de la Salud, 2018.



sexuales como parte de su auditoría, e informar periódicamente de sus conclusiones a los Estados Miembros.

#### PARTE IV. OBSERVACIONES FINALES

38. El Subcomité recuerda que en las recomendaciones del IOAC contenidas en su informe especial de 2018 se tratan muchas de las cuestiones planteadas en el presente informe, y muestra su decepción ante el hecho de que aún no se hayan aplicado. Nos sentimos profundamente inquietos al leer las conclusiones del informe final de la Comisión Independiente y queremos expresar nuestra compasión por las víctimas de explotación y abuso sexuales en la República Democrática del Congo. Asimismo, les agradecemos su valentía por haber denunciado los hechos y haber permitido que los autores rindan cuentas y que se mejore el sistema con miras a evitar futuros abusos. El Subcomité reitera que la tolerancia cero con respecto a la explotación y el abuso sexuales deben integrarse en toda cultura y el funcionamiento de la Organización.

39. El Subcomité valora la labor en curso del Director General para perfeccionar las políticas, los procedimientos y los mecanismos internos con miras a evitar que se produzcan casos similares en el futuro. Además reconoce que, de los organismos que participaron en la respuesta al décimo brote de ébola, la Organización Mundial de la Salud fue el único que recurrió a un comité independiente y a una empresa externa para investigar las denuncias, a pesar de no ser la única organización implicada en los incidentes ocurridos en la República Democrática del Congo. El Subcomité observa que esos incidentes no deberían utilizarse para menospreciar a los numerosos funcionarios de la OMS que prestaron servicios a la comunidad con compromiso y dedicación, ni para minimizar en modo alguno los enormes avances que la Organización ha logrado en su capacidad para responder ante emergencias sanitarias en entornos a menudo frágiles y hostiles.

40. Ahora es de suma importancia que la OMS trabaje colectivamente, en sus tres niveles, para acelerar la aplicación de las recomendaciones que figuran en el informe especial del IOAC y en el presente informe. Solo trabajando de esa forma, como un equipo de liderazgo cohesivo, la OMS puede lograr su ambición de ser un modelo en la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, pero también como líder mundial en la esfera de la salud.

41. Aunque el Subcomité se disolverá tras la presentación del presente informe final, que marca la conclusión de su mandato de julio de 2021 a enero de 2022, el IOAC mantiene su compromiso de seguir monitoreando los elementos programáticos del Programa de Emergencias Sanitarias en los contextos de emergencia, incluida la prevención y la respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

42. Esperamos que la OMS siga mejorando y evolucionando mediante la aplicación de las enseñanzas extraídas con miras a fortalecer los procesos, los procedimientos y las políticas internos en toda la Organización y lograr su máxima función: defender la aplicación de medidas en el mundo para que todas las personas, en todas partes, tengan las mismas oportunidades de llevar una vida saludable.

= = =