



Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

Distr. general
22 de diciembre de 2025

Español
Original: inglés

Primer período ordinario de sesiones de 2026

Nueva York, 2 a 5 de febrero de 2026

Tema 7 del programa provisional

Informe de la UNOPS relativo a la lucha contra el racismo y la discriminación racial

Resumen

En su decisión 2025/12, la Junta Ejecutiva decidió incluir como tema del programa la lucha contra el racismo y la discriminación racial, con el fin de proceder a su examen y adoptar una decisión al respecto en el primer período ordinario de sesiones de 2026, y solicitó al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) que presentaran un informe por separado en el que se detallaran todas las medidas adoptadas en esa materia para que la cuestión adquiriese suficiente visibilidad, centrándose en particular en los parámetros de medición de los correspondientes progresos. Asimismo, la Junta Ejecutiva solicitó al PNUD, el UNFPA y la UNOPS que la informaran acerca de las medidas adoptadas para que, al aplicar las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), se tuvieran debidamente en cuenta las acciones destinadas a luchar contra el racismo y la discriminación racial en sus respectivos enfoques, especialmente en el caso de la UNOPS.

Conforme a dicha decisión, en el informe de la UNOPS se destacan las medidas adoptadas para combatir el racismo y la discriminación racial, especialmente por lo que respecta a la aplicación de las correspondientes recomendaciones de la DCI. En dicho informe se expone a grandes rasgos el enfoque aplicado por la UNOPS en toda la organización para eliminar el racismo y la discriminación racial, integrando la lucha contra el racismo en las políticas, la cultura y el ejercicio de las funciones directivas.

Elementos de una posible decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee:

- a) Tomar nota de los informes presentados por separado por el PNUD, el UNFPA y la UNOPS, de conformidad con la decisión 2025/12, en los que se detallan las medidas para combatir el racismo y la discriminación racial en sus respectivas organizaciones;



b) Recordar su decisión 2024/10 y tomar nota de los continuos esfuerzos del PNUD, el UNFPA y la UNOPS por aplicar las recomendaciones específicas para cada entidad y para todo el sistema que se describen en la nota JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 de la Dependencia Común de Inspección;

c) Instar al PNUD, al UNFPA y a la UNOPS a que sigan adoptando medidas concretas y orientadas a la obtención de resultados para combatir el racismo y la discriminación racial en sus respectivas organizaciones, así como a que fomenten entornos de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para todo el personal;

d) Solicitar que el PNUD, el UNFPA y la UNOPS faciliten periódicamente información actualizada acerca de sus iniciativas contra el racismo y la discriminación racial.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Determinación institucional y orientación estratégica	4
II. Marcos institucionales e integración de políticas	5
III. Cultura institucional y rendición de cuentas en materia de inclusión.....	8
IV. Diversidad, representatividad e igualdad de oportunidades del personal	12
V. Aprendizaje, conocimiento y desarrollo de capacidades	16
VI. Colaboración interinstitucional y de todo el sistema	18
VII. Orientaciones de cara al futuro y senda de transformación	19

I. Determinación institucional y orientación estratégica

1. La Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) mantiene su firme determinación de acabar con el racismo y la discriminación racial en todas sus formas, en consonancia con los principios de la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Dichos instrumentos afirman conjuntamente la obligación de todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas de defender la igualdad, la dignidad y la justicia con respecto a todas las personas. En el caso de la UNOPS, ello supone velar por que su cultura, sus políticas y sus prácticas institucionales reflejen los principios de equidad, inclusividad y respeto por la diversidad, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 101 3) de la Carta de las Naciones Unidas, en el que se subraya la importancia de contratar personal procurando que exista la representación geográfica más amplia posible.

2. De conformidad con lo dispuesto en la decisión 2025/12 de la Junta Ejecutiva (DP/2026/2), en la que se pide a la UNOPS que siga adoptando “medidas concretas, en particular en los países”, para combatir el racismo y la discriminación racial, la UNOPS ha afianzado su determinación institucional de implementar la agenda al respecto, armonizando las reformas internas para mantener la coherencia en general del sistema de las Naciones Unidas en materia de lucha contra el racismo. Guiándose por tales cometidos, la UNOPS ha situado la lucha contra el racismo como pilar central de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) 2022-2025, el Plan de Rendición de Cuentas de la UNOPS en materia de Lucha Contra el Racismo (2025) y la Estrategia de DEI 2026-2029. Dichos marcos sientan conjuntamente las bases para la configuración de una plantilla de personal inclusiva, equitativa y representativa, a la vez que garantizan que la lucha contra el racismo sea tanto una prioridad institucional por sí sola como un motor transversal de excelencia institucional.

3. El Plan de Rendición de Cuentas en materia de Lucha Contra el Racismo supone la traducción de la determinación señalada en la adopción de medidas. Dicho Plan constituye un marco para crear un entorno de trabajo equitativo combatiendo el racismo tanto individual como sistémico. El Plan en cuestión ha servido para concienciar, promover el examen de las políticas y prácticas internas con el fin de eliminar sesgos y ayudar a ampliar el número de canales de denuncia seguros y confidenciales para garantizar que todo el personal se sienta respaldado y protegido. Estos esfuerzos han generado progresos palpables. Los principios antirracistas permanecen integrados en las prácticas institucionales de la UNOPS y determinan el modo en que la organización gestiona a su personal, crea capacidad y comunica sus valores. Campañas de concienciación como la serie Diálogos a Puerta Abierta han aumentado la comprensión colectiva de las cuestiones de identidad, raza y pertenencia, incorporando a la vez valores antirracistas en las interacciones cotidianas y las expectativas del equipo directivo.

4. Consciente de que el progreso continuo pasa por un proceso constante de aprendizaje y reflexión, la UNOPS emprendió en 2025 una evaluación institucional exhaustiva sobre diversidad, equidad e inclusión, que contó con la participación de personal de diferentes niveles, unidades operativas y ubicaciones (sede, centros regionales y oficinas en los países) y analizó la experiencia del personal en materia de inclusión, respeto y equidad dentro de la organización (con claros objetivos de investigación sobre raza o etnia). Los resultados pusieron de manifiesto que la UNOPS se percibía en general como un lugar de trabajo respetuoso y sustentado en valores, con una firme determinación en favor de la equidad y la representatividad. En dicha evaluación se detectaron a la vez esferas susceptibles de mejora, en

particular la necesidad de aumentar la equidad de la representación en puestos directivos y de mecanismos estructurales de mayor alcance para garantizar la coherencia de la aplicación de prácticas inclusivas en todos los contextos.

5. Basándose en tales reflexiones, la UNOPS elaboró un plan de acción específico contra el racismo como parte de la nueva Estrategia de DEI 2026-2029, donde se establecen claramente las obligaciones de rendición de cuentas en los planos mundial, regional y nacional, así como una serie de indicadores clave del desempeño para la medición y el seguimiento de los correspondientes progresos. El objetivo de la Estrategia es institucionalizar la lucha contra el racismo como valor institucional y norma de comportamiento y como parte integrante de la definición de las funciones directivas, la gestión del talento y la obtención de resultados por parte de la UNOPS.

6. A través de esa combinación de esfuerzos, la UNOPS sigue demostrando que promover la lucha contra el racismo es esencial, no solo para la justicia y la dignidad humana, sino también para la eficacia, la confianza y la legitimidad de la organización.

II. Marcos institucionales e integración de políticas

7. Guiada por su determinación estratégica de promover un entorno de trabajo equitativo e inclusivo, la UNOPS ha seguido consolidando los marcos institucionales para aplicar sus principios en la práctica. Tales esfuerzos se basan en el reconocimiento de que el progreso sostenible en la lucha contra el racismo requiere políticas claras, sistemas sólidos y recursos específicos que posibiliten la medición y aplicación de los principios de inclusión en todos los ámbitos de la gestión del personal.

8. De conformidad con la decisión 2025/12 de la Junta Ejecutiva (DP/2026/2), en la que se “exhorta al PNUD, el UNFPA y la UNOPS a que brinden recursos específicos para abordar el racismo y la discriminación racial” y a que “adopten medidas para prevenir todas las formas de discriminación racial en la contratación, la retención y el desarrollo de la capacidad de liderazgo”, la UNOPS ha incorporado una serie de disposiciones sobre discriminación en sus marcos normativos y de gestión de recursos humanos. Esta labor está en consonancia con las recomendaciones 3 y 5 de la DCI, que hacen hincapié en la adecuación de los recursos y los mecanismos de rendición de cuentas para hacer frente al racismo y la discriminación racial.

Integración de la lucha contra el racismo en las políticas y los sistemas relativos a las personas

9. La UNOPS está incorporando progresivamente la lucha contra el racismo en todas sus políticas de recursos humanos para garantizar la justicia, la transparencia y la equidad en todas las etapas de la trayectoria del personal.

10. El proyecto de Política de Adquisición de Talento (2025) representa un hito importante en este esfuerzo, ya que establece un marco unificado para la localización, evaluación y selección de talento en todas las categorías de personal. Sobre la base de los principios rectores de dicha política en materia de no discriminación, diversidad e inclusión, transparencia, equidad y rendición de cuentas, la UNOPS reafirma su determinación de evaluar las candidaturas únicamente en función de sus méritos y competencias, al tiempo que aborda los obstáculos a la participación equitativa en los procesos de contratación y prohíbe explícitamente cualquier tipo de sesgo o discriminación. La política en cuestión reconoce que la diversidad (de raza y etnia, entre otros aspectos) constituye un factor intrínseco de la excelencia institucional y pone de relieve que la representación geográfica no es solo una cuestión de equidad,

sino también un motor esencial de desempeño y legitimidad, en consonancia con lo contemplado en el artículo 101 3) de la Carta de las Naciones Unidas. La política consolida las prácticas de contratación inclusivas estableciendo normas de contratación estructuradas, como anuncios de vacantes normalizados, grupos de evaluación formados en evaluación equitativa y exámenes independientes de cumplimiento, para garantizar que las decisiones sean transparentes y estén libres de influencias indebidas o sesgos. Además, el principio de responsabilidad integrado en la Política establece claramente la responsabilidad común de los cargos directivos superiores, el personal directivo contratante, los profesionales de recursos humanos y los grupos de evaluación en el respaldo de las obligaciones de equidad y diversidad. Es importante destacar que el *principio de diversidad e inclusión* de la Política obliga explícitamente a la UNOPS a *fomentar una plantilla de personal diversa e incentivar la presentación de candidaturas de personas de todos los orígenes, géneros y nacionalidades*, reconociendo al mismo tiempo los aspectos intrínsecos de la identidad individual, incluida la raza o etnia. Esta articulación institucional establece una base normativa clara para la práctica antirracista en la adquisición de talento y constituye un punto de referencia para integrar la equidad racial en todos los procesos relativos a las personas.

11. Asimismo, la UNOPS estableció en 2025 su primera filosofía de planificación y desempeño del personal para fomentar un enfoque de la gestión del desempeño más intencionado y sustentado en valores. El nuevo marco promueve la justicia, la transparencia y la equidad velando por otorgar la misma importancia en la evaluación del desempeño tanto a *lo que se consigue* como a *la manera en que se logra*. Un elemento central de este enfoque es la evaluación de los comportamientos a través de la competencia de integridad e inclusión de la UNOPS, que abarca explícitamente el respeto por la diversidad, la equidad y la inclusión, afianzando el principio de tolerancia cero ante cualquier tipo de prejuicio o discriminación. La filosofía de planificación y desempeño del personal también incorpora una cultura de retroalimentación mutua y rendición de cuentas, en particular la obligatoriedad de la evaluación de 360 grados para los cargos directivos y miembros del Equipo de Gestión que cumplan determinados requisitos. Estos mecanismos de retroalimentación, basados en las competencias, los comportamientos culturales y las prioridades de liderazgo de la UNOPS, permiten a los compañeros y a los equipos detectar y cuestionar las prácticas sesgadas o excluyentes e identificar simultáneamente el liderazgo inclusivo. Mediante la vinculación directa de las competencias de inclusión con la evaluación del rendimiento y la obligación de rendición de cuentas del equipo directivo, la filosofía de planificación y desempeño del personal ayuda a evitar que se pasen por alto los comportamientos discriminatorios y posibilita que el trato equitativo, la representatividad y el respeto sean parte esencial del desarrollo profesional. De este modo, se afianza la responsabilidad directiva en la creación de una cantera de talento diverso y se contribuye a ofrecer oportunidades justas de progreso y retención de talento en todos los ámbitos de la organización.

12. Además, la UNOPS llevó a cabo en 2024 un examen exhaustivo de sus políticas y procesos de recursos humanos, con la ayuda de una organización externa especializada, a fin de evaluar su armonización con los principios de equidad e inclusión (en particular en materia de antirracismo). La evaluación confirmó que el marco de políticas de la UNOPS constituía un pilar importante para la gestión equitativa del personal, si bien recomendó consolidar los mecanismos de rendición de cuentas para hacer frente a los prejuicios y la discriminación, así como fomentar la integración del lenguaje inclusivo y las salvaguardias en todos los instrumentos de política. Tales recomendaciones se están integrando a día de hoy en la actualización de las correspondientes políticas por parte del Grupo de Personas y Cultura Institucional.

Protección, integridad y rendición de cuentas

13. Para ayudar al personal que plantea inquietudes en relación con conductas indebidas, la UNOPS aplica su política de protección de los denunciantes de irregularidades y los procedimientos conexos de modo que se preste atención tanto a los prejuicios conscientes como a los inconscientes. Las denuncias de represalias relacionadas con acusaciones de discriminación racial o de otro tipo se tratan con la misma seriedad, confidencialidad y rigor de procedimiento que todas las actividades protegidas. Plantear preocupaciones o presentar denuncias al Equipo de Conducta en el Lugar de Trabajo por actos de racismo, discriminación o comportamiento excluyente se considera una declaración protegida y, por lo tanto, goza de la protección contemplada en el marco contra represalias de la UNOPS. El Equipo de Conducta en el Lugar de Trabajo examina las correspondientes denuncias a fin de determinar si existe justificación para remitirlas al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones con miras a emprender una investigación oficial, o bien si resulta más adecuada una intervención preventiva o del equipo directivo, en consulta con la persona denunciante. A lo largo del proceso se comunican al miembro del personal en cuestión la información y los mecanismos de ayuda correspondientes. Esta metodología fomenta un entorno de presentación de denuncias seguro y con rendición de cuentas y fomenta una cultura en la que el personal tenga potestad para hablar, denunciar y buscar apoyo sin temor a represalias.

14. El Código de Ética de la UNOPS titulado *La ética empieza por mí: código de referencia* y el Portal de Integridad, ambos publicados en enero de 2025 en tres idiomas (español, francés e inglés), constituyen un complemento de los mecanismos de protección mencionados anteriormente y un marco bien definido en materia de ética, integridad y rendición de cuentas. El Código ofrece orientaciones prácticas para lidiar con dilemas de carácter ético y entender el sistema de justicia interna, mientras que el Portal de Integridad permite denunciar directamente las faltas de conducta e indicar los servicios de apoyo disponibles. Estas herramientas aplican conjuntamente en la práctica las normas de la UNOPS y hacen que los mecanismos de rendición de cuentas resulten accesibles y permitan adoptar medidas.

Inversiones y medidas específicas

15. Consciente de que el racismo y la desigualdad racial se manifiestan de manera diferente en los distintos contextos sociales y culturales (en particular por lo que respecta a las formas vinculadas a aspectos como la etnia, la casta, la ascendencia y el origen nacional), la UNOPS ha adoptado un enfoque específico y adaptable al contexto para promover el acceso equitativo a las oportunidades. La organización puso en marcha en 2024 una serie de medidas de carácter experimental en la región de América Latina y el Caribe con el fin de eliminar las barreras a las que se enfrentaban los grupos raciales y étnicos infrarrepresentados en su acceso a oportunidades de empleo. Dicho proyecto piloto aumentó la eficacia de las estrategias de divulgación y participación e incrementó la transparencia de los procesos de selección. Atendiendo al éxito logrado, la UNOPS elaboró en 2025 una guía global sobre tales medidas, estableciendo con ello un marco normalizado a la par que flexible para ejercer una labor de divulgación en materia de diversidad adaptada al contexto en todas las oficinas regionales y en los países. Esta iniciativa constituye una de las medidas concretas para poner en práctica lo solicitado por la Junta con respecto al establecimiento de “alianzas con instituciones regionales, pasantías, becas y programas para jóvenes profesionales” como mecanismos para ampliar la representatividad y la inclusión. Además, la UNOPS firmó en 2024 un Memorando de Entendimiento con la Universidad de Tsinghua para ofrecer prácticas gratuitas a jóvenes profesionales, con destinos iniciales en la Oficina de China y posibilidad de expansión a toda la región de Asia y el Pacífico. El objetivo de esta iniciativa es

eliminar los obstáculos financieros, ampliar las vías regionales de acceso a la UNOPS y promover la inclusión racial y geográfica.

Recursos específicos y apoyo estructural

16. En consonancia con la recomendación 3 de la DCI y la solicitud de la Junta Ejecutiva de que se realicen inversiones específicas, la UNOPS ha institucionalizado la dotación de recursos para la lucha contra el racismo en su presupuesto básico. La organización destina una asignación presupuestaria específica, dentro de la asignación institucional ordinaria de la cartera de personas y cultura, para garantizar la sostenibilidad y la independencia de las contribuciones extrapresupuestarias. Este presupuesto financia la formación, las campañas de sensibilización, los grupos de recursos para empleados y el apoyo consultivo en materia de lucha contra el racismo y DEI en general.

17. Para consolidar la ejecución, la UNOPS mantiene una serie de conocimientos técnicos y equipos de tareas temáticos que posibilitan la supervisión coordinada y el intercambio de conocimientos entre las regiones. Se destina personal con competencias especializadas en DEI y lucha contra el racismo específicamente a proporcionar asesoramiento técnico y facilitar el aprendizaje interregional. La reactivación del Grupo Consultivo de DEI y la creación de un Grupo de Trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión en materia de Igualdad de Género e Inclusión Social en 2024 han impulsado aún más la coordinación estratégica, garantizando que las cuestiones antirracistas se integren en las iniciativas relativas al personal y la cultura institucional. La organización también sigue recurriendo a expertos externos, en particular consultores especializados, para fomentar el aprendizaje, el examen de las políticas y la evaluación comparativa de todo el sistema.

Integración de los indicadores de DEI en los análisis e informes

18. La UNOPS está mejorando sus datos y análisis de personal para vigilar la inclusión y la diversidad de la plantilla. En consonancia con el hincapié que se hace en la Carta de las Naciones Unidas en la contratación de personal atendiendo a una representación geográfica amplia, los resultados globales por dependencias institucionales son rastreables, lo que permite el análisis de patrones en la contratación, la movilidad y los nombramientos en puestos directivos. Paralelamente, la UNOPS ha introducido en 2025 la autoidentificación racial y étnica voluntaria en la encuesta de fin de servicio, incorporando asimismo un cuadro de indicadores específico para el análisis de tendencias. Ello ayuda a detectar cualquier tendencia de abandono desproporcionado por grupo identitario, a poner de manifiesto los problemas de equidad que puedan estar provocando las salidas y a informar sobre las mejoras específicas referentes a la retención de talento y el lugar de trabajo. Tales medidas fomentan conjuntamente la adopción de decisiones con base empírica e integran los indicadores de DEI en los informes institucionales para posibilitar una medición transparente, la rendición de cuentas de la organización y la mejora continua.

III. Cultura institucional y rendición de cuentas en materia de inclusión

19. La UNOPS ha mantenido una firme voluntad institucional de fomentar una cultura del lugar de trabajo basada en la equidad, el respeto y la inclusión. La organización considera que una cultura antirracista constituye, no solo un imperativo moral, sino también un requisito previo para garantizar la eficacia, la confianza y la legitimidad de la organización. Dentro del actual proceso de transformación de su

cultura, la UNOPS sigue promoviendo medidas tangibles que fomentan la rendición de cuentas en el plano comportamental, aumentan la confianza del personal en los mecanismos de integridad y crean espacios para el diálogo y el aprendizaje en toda la organización. El objetivo conjunto de estas iniciativas es construir una cultura en la que la inclusión sea una experiencia directa, en la que el personal de todos los niveles se sienta seguro, escuchado y valorado, independientemente de su raza, etnia o procedencia.

Construir una cultura inclusiva y con mecanismos de rendición de cuentas

20. El enfoque aplicado por la UNOPS para la transformación de su cultura tiene carácter holístico y combina el aprendizaje estructurado con la participación activa para fomentar la inclusión, la rendición de cuentas y la seguridad psicológica en toda la organización.

21. Los *Diálogos sobre Ética*, iniciativa creada por la Oficina de Ética y puesta en marcha por la Dirección Ejecutiva en enero de 2025, se han hecho extensivos a todos los equipos, lo que ha generado espacios seguros para que el personal debata acerca de dilemas éticos y reflexione sobre los valores aplicados en la práctica. Las correspondientes sesiones fomentan una cultura de “diálogo mutuo” que promueve la apertura, la responsabilidad común y el aprendizaje colectivo.

22. Para complementar tales esfuerzos, la División de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) convocó, en colaboración con el Grupo de Recursos para Empleados contra el Racismo, una serie de sesiones de *diálogo abierto* en los centros de operaciones regionales de la UNOPS en África, Asia, el Pacífico y América Latina y el Caribe, cuya posterior expansión está prevista en 2026. Dichos diálogos han sido decisivos para fomentar la reflexión, desmontar estereotipos y aumentar el entendimiento común entre los miembros del personal. También han permitido al personal contextualizar los debates sobre equidad racial e inclusión dentro de sus realidades culturales y operacionales concretas, promoviendo el respeto y el sentimiento de pertenencia.

23. Partiendo de estos diálogos, los centros de operaciones regionales han traducido la voluntad institucional de combatir el racismo en iniciativas de colaboración activa adaptadas al contexto que reflejan la diversidad manteniendo a la vez unas normas institucionales comunes. En consonancia con este planteamiento, la Oficina de Carteras Globales puso en marcha con carácter experimental la iniciativa del Reto de Aprendizaje sobre Equidad Racial, que sirvió para catalizar la reflexión y el intercambio de ideas entre iguales y ayudó a los equipos a interiorizar conceptos clave, conocer distintas experiencias y fomentar la solidaridad. Estos esfuerzos en su conjunto están integrando la lucha contra el racismo como responsabilidad institucional común y fomentando una cultura de inclusión y rendición de cuentas a escala mundial, regional y nacional.

24. La UNOPS también ha consolidado sus Grupos de Recursos para Empleados, en particular el Grupo de Recursos para Empleados contra el Racismo, los cuales constituyen redes de espacios seguros de apoyo entre iguales, promoción colectiva y aprendizaje institucional. Tales redes siguieron afianzándose en 2024 mediante la incorporación de miembros del equipo directivo de la UNOPS en calidad de promotores voluntarios de los Grupos en cuestión. Esta iniciativa innovadora garantiza que las perspectivas y recomendaciones surgidas de estos Grupos se comuniquen al Equipo de Gestión para su análisis y seguimiento, tendiendo así un puente directo entre las experiencias del personal y los procesos decisivos de la organización, con el consiguiente aumento de la transparencia, la rendición de cuentas y la capacidad de respuesta de todos los niveles que la conforman.

Indicadores culturales y de rendición de cuentas del personal directivo

25. El personal directivo sigue desempeñando un papel esencial en el cambio de cultura. La UNOPS sigue fomentando la rendición de cuentas de dicho personal en materia de inclusión a través del uso de indicadores de aprendizaje, información fáctica y comportamiento. La Encuesta sobre Cultura e Implicación llevada a cabo por la organización (anteriormente denominada Encuesta Pulse Check) constituye un instrumento clave para valorar las percepciones de equidad, inclusión y confianza del conjunto del personal. Desde 2023, la UNOPS ha venido incorporando la autoidentificación racial y étnica voluntaria en dicha Encuesta, recurriendo a las categorías comunes recomendadas en el documento JIU/NOTE/2022/1/Rev.1, para posibilitar un análisis coherente de las experiencias y los resultados en todos los grupos raciales o étnicos. Este desglose permite a la UNOPS detectar patrones y desigualdades y utilizar datos empíricos para orientar las actuaciones estratégicas y perfeccionar las políticas.

26. La Encuesta sobre Cultura e Implicación de la UNOPS de 2024 muestra una variación considerable de la experiencia en términos de inclusión y clima institucional entre los distintos grupos raciales y étnicos. Pese a los evidentes progresos en general, sigue habiendo carencias que apuntan a la persistencia de problemas de confianza y seguridad psicológica. La UNOPS está utilizando los conocimientos obtenidos de este modo para orientar las medidas en todo el sistema y fomentar la rendición de cuentas en el conjunto de la organización.

27. Con el fin de ocuparse más activamente de las cuestiones señaladas por los resultados de la Encuesta, la UNOPS creó la figura de los Embajadores de la Cultura, miembros del personal que colaboran con los cargos directivos para interpretar los hallazgos de dicha Encuesta, facilitar los debates en equipo y diseñar conjuntamente actuaciones que fomenten los comportamientos inclusivos dentro de los diversos equipos. Este enfoque participativo ha ayudado a generar un proceso de diálogo y rendición de cuentas a partir de los datos, posibilitando que la inclusión no se reduzca a una mera abstracción, sino que constituya un concepto asumido como propio en el plano local y orientado a la acción. A raíz de las conclusiones de la Encuesta y de los diálogos posteriores, en 2025 se impartió formación a medida en determinadas oficinas en los países sobre prevención y respuesta frente al racismo y la discriminación racial.

28. Paralelamente, se han integrado los principios antirracistas en el marco de aprendizaje y capacitación del personal directivo de la organización, en particular mediante la celebración de sesiones a medida sobre liderazgo inclusivo con componentes referentes a prejuicios sustentados en la identidad y discriminación, entre otros aspectos. La UNOPS ha llevado a cabo en 2025 un curso de formación especializada destinado al personal que se ocupa de las investigaciones y la gestión de casos, iniciativa emprendida a raíz de los hallazgos señalados en el informe de la DCI (párrafo 5.1), en el que se hacía hincapié en el papel fundamental del personal de investigación y gestión como primeros contactos de referencia en la lucha contra el racismo y la discriminación. Dicha formación dotó a investigadores, gestores de casos y profesionales de la ética de las herramientas necesarias para detectar y gestionar casos de prejuicios raciales, garantizando la objetividad, la sensibilidad y el respeto de los principios de derechos humanos en todas las investigaciones.

Integridad, establecimiento de salvaguardias y apoyo centrado en las personas

29. La integridad, la ética y la rendición de cuentas siguen constituyendo aspectos fundamentales para mantener una cultura de confianza. La UNOPS mantiene en funcionamiento una arquitectura de integridad global diseñada para la prevención, detección y respuesta ante cualquier tipo de conducta indebida, incluidos actos de

racismo y discriminación racial. El Portal de Integridad actúa como plataforma central de presentación de denuncias con carácter confidencial y centro de información sobre los servicios de apoyo disponibles. La Oficina de Ética, el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y el Equipo de Conducta en el Lugar de Trabajo colaboran estrechamente, con el consentimiento de las personas denunciantes y cumpliendo debidamente con todos los requisitos de confidencialidad, para garantizar una gestión oportuna y coherente de los problemas.

30. Consciente de la importancia de posibilitar una actuación y brindar un apoyo adecuados a la identidad de las personas afectadas, la UNOPS trata de aplicar un enfoque centrado en las personas en la gestión de todas las denuncias de conducta indebida. El Equipo de Orientación y Apoyo ofrece orientación confidencial al personal para que conozca los diversos canales de denuncia y le brinda el correspondiente acompañamiento en el proceso posterior a la presentación de la misma. Al margen de la denuncia, el cometido de dicho Equipo abarca asimismo la prestación de servicios de remisión de casos para atender las necesidades específicas de cada persona.

31. El proceso de investigación posibilita que las denuncias de actos de discriminación o abuso se gestionen con sensibilidad y diligencia. Además, la UNOPS brinda apoyo confidencial y profesional en favor del bienestar del personal (mediante una combinación de servicios clínicos externos, servicios de la red de asesores del sistema de las Naciones Unidas y servicios de asesoramiento interno) con el fin de garantizar una asistencia psicológica oportuna en todos los lugares de destino y cumplir con las obligaciones dimanantes de su deber de cuidado. La UNOPS ha seguido consolidando en 2025 sus mecanismos de prevención y respuesta mediante su incorporación a la base de datos Clear Check 2.0 de todo el sistema de las Naciones Unidas y la ampliación de su alcance más allá de la protección contra la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual para abarcar otras faltas de conducta graves, como los actos de racismo y discriminación racial. Ello permite que la rendición de cuentas no se limite a las oficinas de forma aislada y contribuya a garantizar la integridad y la diligencia debida en todo el sistema.

Transformación de la cultura con base empírica

32. La evaluación institucional en materia de DEI de 2025 ha proporcionado una base empírica fundamental para promover la transformación de la cultura institucional. En dicha evaluación se estableció una comparación de la cultura de lucha contra el racismo dentro de la UNOPS con las correspondientes normas del sistema de las Naciones Unidas y las mejores prácticas internacionales, ofreciendo un análisis detallado de las fortalezas y oportunidades en este ámbito. Las conclusiones de la evaluación señalan que, en general, el personal percibe a la UNOPS como una organización respetuosa y orientada al logro de objetivos, si bien se detectaron esferas que requerían más atención, en particular el fomento del diálogo entre las distintas identidades y la garantía de una representación equitativa en los puestos directivos. Tales hallazgos han influido directamente en el diseño del Plan de Acción contra el Racismo como parte de la Estrategia de DEI 2026-2029, que abarcará el establecimiento de indicadores claros de rendición de cuentas para que la igualdad racial siga siendo una prioridad estratégica integrada en la agenda de transformación de la cultura de la organización.

33. Mediante la integración de los datos, el diálogo y la rendición de cuentas, la UNOPS se asegura de que la lucha contra el racismo no constituya una iniciativa aislada, sino una característica permanente de su identidad institucional. El vínculo establecido intencionadamente entre las perspectivas culturales, los mecanismos de integridad y la rendición de cuentas del personal directivo demuestran la evolución

del enfoque aplicado por la UNOPS hacia una cultura institucional antirracista y centrada en las personas.

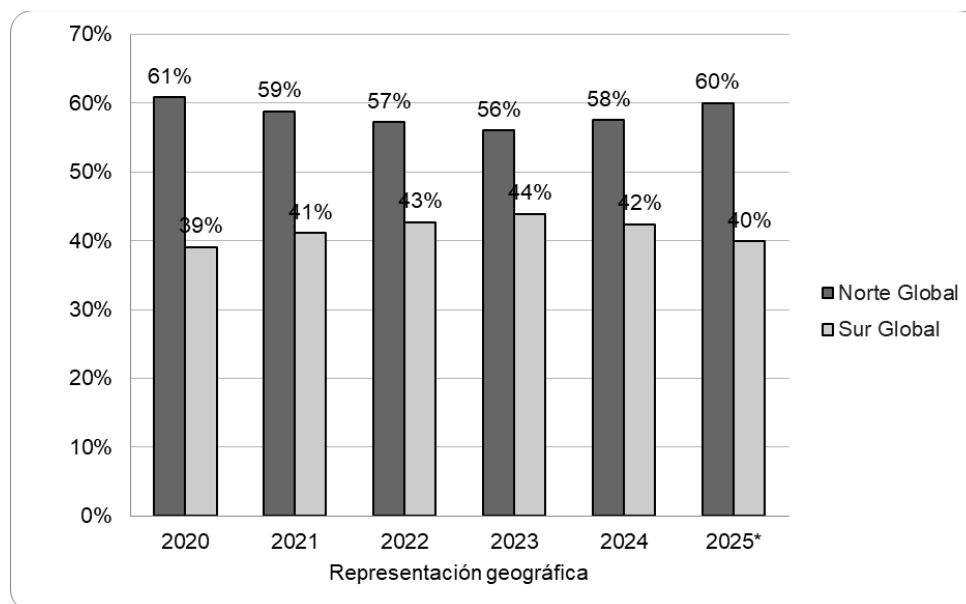
IV. Diversidad, representatividad e igualdad de oportunidades del personal

34. La UNOPS sigue consolidando los sistemas y las políticas que promueven la representación justa, la igualdad de oportunidades y la inclusión en todos los niveles de la organización. Estas prioridades se hallan integradas en mayor medida en la nueva Estrategia Institucional de la UNOPS 2026-2029, en la que se ha establecido la diversidad geográfica como indicador clave del desempeño para el cumplimiento del mandato de la organización en el próximo ciclo estratégico.

Panorama de la diversidad y datos desglosados

35. La UNOPS examina periódicamente la composición de su plantilla y elabora informes al respecto, analizando la diversidad en función del género, la nacionalidad, la región, la modalidad de contratación y la categoría de puesto. Los datos actuales indican un progreso constante en materia de representatividad, existiendo un personal conformado por miembros de más de 175 nacionalidades entre los 160 lugares de destino. Se sigue prestando atención a las categorías de personal directivo superior y a la inclusión equitativa del personal del Sur Global, especialmente en los puestos directivos superiores de carácter internacional.

Representación geográfica del personal de categoría superior en puestos internacionales (2020-2025*)



Este enfoque sistemático de análisis de la plantilla posibilita la visibilidad y mensurabilidad de las tendencias en materia de diversidad, así como su traducción en medidas, requisito importante para mantener la confianza y la equidad en las prácticas de empleo.

Contratación, movilidad y promoción inclusivas

36. La UNOPS ha actualizado su Política de Adquisición de Talento para plasmar la lucha contra el racismo en las prácticas de contratación mediante la aplicación de un marco único basado en normas que incorpora, en todo el proceso, los principios de no

discriminación, diversidad e inclusión (incluido el reconocimiento de la raza o etnia). Entre otras cosas, la contratación estándar requiere un examen independiente del cumplimiento de disposiciones, y toda la contratación se gestiona actualmente a través del nuevo sistema de contratación (Talent+ puesto en marcha en noviembre de 2025) con el fin de garantizar la coherencia de trato y la trazabilidad de todo el proceso. La recopilación y el análisis de datos y la elaboración de informes servirán para fomentar la rendición de cuentas con respecto a la adopción de decisiones por todas las partes interesadas en el proceso de contratación. A la hora de formular sus recomendaciones, los grupos de evaluación tienen orden de atender a las necesidades institucionales, lo que abarca las prioridades en materia de diversidad, equidad, inclusión y cultura. Las correspondientes salvaguardias engloban la realización de ajustes razonables previa solicitud, la aplicación de normas de preselección estructuradas, la comunicación de la existencia de conflictos de intereses y la realización de controles obligatorios de las personas candidatas (en particular la inspección de sanciones y el recurso a la base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas y al Plan de Divulgación de Conductas Indebidas) atendiendo a los requisitos de consentimiento informado y confidencialidad. Las obligaciones establecidas de información con posterioridad a la selección contribuyen asimismo a aumentar la transparencia. Estas disposiciones en su conjunto reducen el riesgo de parcialidad, fomentan la igualdad de trato y favorecen la equidad en el acceso y el progreso profesional con el tiempo.

37. Del mismo modo, el Marco de Movilidad de la organización (actualmente en fase de desarrollo) está orientado a posibilitar un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y rotación, permitiendo a personal de distinta procedencia adquirir experiencia en diferentes funciones y lugares de destino. Estas medidas de contratación, desarrollo profesional y movilidad conforman conjuntamente un sistema coherente para la diversificación de vías de acceso a puestos directivos y la garantía de la equidad en toda la trayectoria del personal. La implementación de la reforma de la estructura de puestos de trabajo (proyecto en curso) constituye un respaldo adicional de tales medidas al establecer una base transparente y basada en competencias que agrupa funciones afines en familias de empleos y redes de empleos más amplias sustentadas en características comunes, como funciones básicas, conocimientos necesarios y competencias transferibles. Ello aumenta la coherencia, la transparencia y la comparabilidad entre funciones y trayectorias profesionales, reduciendo la influencia de sesgos implícitos relacionados con la raza, el origen o la procedencia. Sustentar la contratación, el desarrollo profesional y la movilidad en competencias transferibles objetivas permite al personal un acceso justo y equitativo a las diversas oportunidades. Con ello se reduce al mínimo la subjetividad en la adopción de decisiones, se fomenta la rendición de cuentas mediante un seguimiento basado en datos y se promueve la aplicación en la práctica de los principios de lucha contra el racismo, equidad e inclusión durante toda la trayectoria del personal dentro de la UNOPS.

Integración de los principios de equidad y rendición de cuentas en la gestión del desempeño

38. La filosofía de planificación y desempeño del personal fundamenta la gestión de este en los principios de equidad e inclusividad, con la integración formal de los objetivos de DEI en los indicadores del desempeño del personal responsable de dicha gestión para consolidar la rendición de cuentas en cuanto a la ampliación de las diversas reservas de talento y el fomento de oportunidades de desarrollo equitativas. Como complemento de este enfoque preventivo, el mecanismo de refutación del desempeño de la UNOPS (creado en 2022) ofrece una vía estructurada para fomentar la imparcialidad de los procedimientos y mitigar los prejuicios, especialmente en aquellos casos en que los prejuicios raciales u otros basados en la identidad puedan

influir en las evaluaciones. El citado mecanismo permite al personal cuestionar las evaluaciones del desempeño a través de un proceso de examen transparente, lo que posibilita la adopción de decisiones con base empírica, su aplicación coherente y su conformidad con las normas de no discriminación de la UNOPS. Partiendo de las enseñanzas extraídas de las refutaciones, la UNOPS está transformando su enfoque aplicando un modelo proactivo y fundamentado en principios antidiscriminatorios, en virtud del cual la organización establece un contacto temprano con el personal al detectarse los primeros casos de desempeño insatisfactorio. Ello promueve un diálogo que se anticipa al agravamiento de los problemas, con la determinación y pronta aplicación de las correspondientes medidas correctivas. De ese modo, el proceso fomenta la confianza en la gestión del personal, reduce la dependencia excesiva de la formalización de controversias y consolida una cultura en la que la retroalimentación, la rendición de cuentas y la inclusión van de la mano. En la práctica, este enfoque dual que combina prevención (por el hincapié de la filosofía de planificación y desempeño del personal en el comportamiento y el liderazgo inclusivo) y protección (por la salvaguardia del debido proceso de refutación) contribuye a disuadir de prácticas discriminatorias y fomenta un trato equitativo en todos los equipos y lugares de destino.

Inversión en jóvenes profesionales y participación de la juventud

39. La UNOPS ha seguido invirtiendo en el fomento de la diversidad entre los jóvenes profesionales a través del Programa de Jóvenes Talentos (instaurado en 2019), habilitando puntos de entrada para profesionales emergentes (en particular jóvenes y miembros de grupos infrarrepresentados) y creando capacidad nacional en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. Dicho Programa permitió cubrir vacantes específicas en lugares como la República Democrática del Congo, Haití, la República de Guinea (Conakry), el Sudán, la República Centroafricana y Etiopía con antiguos pasantes dotados de la correspondiente titulación, a la vez que las alianzas de divulgación establecidas con universidades e instituciones de regiones históricamente infrarrepresentadas fomentaron el acceso equitativo al empleo en la UNOPS. El Programa se mantuvo activo hasta 2023 y contó con más de 45 participantes de una media de edad de 29 años, recibiendo en 2020 la distinción por parte de ONU-Mujeres como ejemplo de las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas en la categoría de “Reflexión, materialización y respuesta” por su destacada labor de divulgación y contratación. En los años 2021 y 2022, ONU-Mujeres volvió a otorgar al Programa su reconocimiento como importante iniciativa para la retención de talento femenino. La Plataforma de Participación Juvenil de la UNOPS, que congrega a diversos líderes juveniles como órgano consultivo del equipo directivo de la Oficina, complementa las vías de acceso señaladas, garantizando que las perspectivas de los jóvenes (de diferentes orígenes raciales y geográficos) sirvan de fundamento para la elaboración de políticas inclusivas e iniciativas de participación.

Iniciativas de desarrollo profesional

40. Las iniciativas de desarrollo profesional han priorizado en 2025 el acceso equitativo a oportunidades de crecimiento y la reducción de las barreras estructurales que pueden perpetuar las desigualdades sustentadas en la identidad. En consonancia con el objetivo de la estrategia integrada sobre las personas titulada “Creación de la fuerza de trabajo del mañana”, la UNOPS está realizando una labor de concienciación acerca de la importancia del desarrollo profesional y el aprendizaje continuo como facilitadores de una evolución equitativa. El objetivo de tales iniciativas es seguir promoviendo la puesta en práctica de la recomendación 6 de la DCI, que subraya la necesidad de fomentar la distribución equitativa de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.

41. Asimismo, se puso en marcha un nuevo módulo de aprendizaje electrónico sobre los fundamentos del desarrollo profesional para ayudar al personal a planificar su crecimiento y orientarse en ese proceso de manera activa, con obligaciones comunes de rendición de cuentas por parte de las personas, el personal de supervisión y la organización. Hasta la fecha, han finalizado el curso 338 personas. De manera complementaria, se ha llevado a cabo una serie de seminarios web regionales (impartidos a través de los puntos focales de cada región) que han servido para aumentar la participación, contextualizar las prácticas adaptándolas a la realidad local y fomentar el aprendizaje entre iguales para impulsar la aplicación de enfoques coherentes y con conciencia de los prejuicios existentes en todas las regiones. Tales sesiones contaron con la participación de 1.142 miembros del personal.

42. Con el fin de consolidar la ejecución de los correspondientes proyectos, la UNOPS ha invertido en creación de capacidad regional en materia de recursos humanos, proporcionando formación y orientación para incrementar la capacidad de los equipos de fomentar vías de desarrollo transparentes y basadas en méritos. Asimismo, la organización está diseñando iniciativas encaminadas a fomentar la capacidad del personal de supervisión para proporcionar una retroalimentación equitativa y con base empírica, así como apoyo en el proceso de desarrollo. Se siguen llevando a cabo programas de mentoría y *coaching* (así como iniciativas de colaboración específicamente destinadas a personal de categoría superior) con el fin de aumentar la eficacia de la labor directiva y mantener la accesibilidad e inclusividad de las oportunidades de crecimiento independientemente del lugar de destino y la modalidad de contratación, en consonancia con la voluntad de la UNOPS de combatir el racismo y la discriminación.

Autoidentificación voluntaria y protección de datos

43. En consonancia con la recomendación 1 de la DCI, la UNOPS está aumentando la calidad y el grado de detalle de sus datos demográficos. Atendiendo al marco de la Secretaría de las Naciones Unidas y a través de su nuevo sistema de contratación (Talent+), la organización está estudiando la posibilidad de incorporar campos de autoidentificación voluntaria de raza y etnia por medio de categorías coherentes con las normas aprobadas por la DCI. Paralelamente, la UNOPS seguirá colaborando con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión para armonizarse con los marcos de todo el sistema y promover la unificación de las normas de autoidentificación en todas las entidades de las Naciones Unidas. Estas medidas en su conjunto sentarían las bases para la adopción de decisiones con base empírica y la obtención de una perspectiva más clara de la experiencia de los distintos grupos en cuanto a la contratación, el progreso profesional y el lugar de trabajo, lo que posibilitaría el emprendimiento de iniciativas más específicas y eficaces en materia de equidad.

Equidad en las transiciones institucionales y los procesos estructurales

44. Un hito fundamental en 2025 fue la integración de las cuestiones de equidad en las *Directrices de la UNOPS para la Planificación Estratégica de la Fuerza de Trabajo*, en las cuales se establece que las dependencias institucionales han de sopesar las cuestiones de inclusión junto con las obligaciones operacionales y fiscales a la hora de determinar las medidas de ahorro y la configuración de la plantilla. Este planteamiento fomenta la consulta con el Grupo de Personas y Cultura Institucional en caso de necesitar orientación especializada en materia de equidad y hace hincapié en la interacción transparente con el personal afectado.

45. Partiendo de esta base, la UNOPS integró asimismo los principios de DEI en el proyecto de orientaciones sobre reestructuración. Dicho esfuerzo supuso el reconocimiento de que los procesos de cambio institucional pueden perpetuar o exacerbar inadvertidamente las desigualdades entre grupos identitarios si no se guían

por salvaguardias de equidad. Por ello, la versión revisada del proyecto de orientaciones incorpora una óptica de “**necesidad-riesgo-dignidad**” a la hora de evaluar las posibles repercusiones de los ajustes de plantilla en los distintos grupos demográficos, en particular aquellos que se diferencian por los aspectos de género, nacionalidad, contexto del lugar de destino y la intersección de otras características identitarias. Dicha óptica abarca un análisis detenido del posible impacto de la reestructuración en la diversidad y el equilibrio geográfico del personal en todos los puestos y lugares de destino. Mediante la integración del análisis de DEI en los protocolos de reestructuración, la UNOPS fomenta que la toma de decisiones sobre el reajuste de la plantilla, las transiciones contractuales y la supresión de puestos se realice de forma transparente, coherente y atendiendo a la representatividad y la inclusión, lo que contribuye a mantener una composición de plantilla acorde con el carácter internacional y los valores de la organización.

V. Aprendizaje, conocimiento y desarrollo de capacidades

46. La UNOPS considera que el aprendizaje continuo es fundamental para promover la implementación de su agenda de inclusión y lucha contra el racismo. En consonancia con la recomendación 2 de la DCI, en la que se pide intensificar la labor de concienciación y desarrollo de la capacidad, la UNOPS ha priorizado el aprendizaje como impulsor del cambio de comportamiento, la rendición de cuentas y la transformación de la cultura a largo plazo.

Marco integrado de aprendizaje y productos digitales de aprendizaje

47. La UNOPS ha creado en 2025 su primer curso de aprendizaje electrónico sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI), lo que constituye un logro histórico que integra un itinerario de aprendizaje integral en materia de lucha contra el racismo. El curso ofrece al personal una introducción a los conceptos fundamentales de prejuicios, privilegios, solidaridad y discriminación sistémica, mediante módulos diseñados para vincular el aprendizaje con la realidad cotidiana de las funciones directivas y operacionales. Desde su puesta en marcha, el curso se ha convertido en uno de los más solicitados dentro de la Zona de Aprendizaje de la UNOPS, lo que refleja la enorme demanda de oportunidades de aprendizaje práctico y reflexivo.

48. Para garantizar la rendición de cuentas institucional, se ha creado un cuadro global de indicadores de finalización que posibilita el seguimiento en tiempo real de la participación del personal de todas las regiones y con todo tipo de contratos y funciones. Los mecanismos de evaluación integrados recogen las opiniones de los usuarios y evalúan los resultados del aprendizaje. A raíz del éxito de esta iniciativa, la UNOPS tiene previsto designar el aprendizaje electrónico en materia de DEI (junto con su itinerario relativo a la lucha contra el racismo) como formación obligatoria para todo el personal a partir de 2026, lo que permitirá que dicho aprendizaje adquiera un alcance mundial y suponga un refuerzo constante del correspondiente comportamiento en el conjunto de la plantilla.

49. Para complementar el aprendizaje electrónico, la UNOPS ha creado dentro de la Zona de Aprendizaje un repositorio de contenidos didácticos específicamente centrados en la lucha contra el racismo. Esta biblioteca de recursos reúne diversos materiales procedentes tanto de fuentes externas como del sistema de las Naciones Unidas que amplían el acceso a múltiples perspectivas sobre la equidad y la inclusión raciales. El repositorio permite que los usuarios consulten los contenidos a su propio ritmo y fomenta la comprensión intercontextual de la variedad de manifestaciones del racismo entre las distintas regiones e identidades.

50. La UNOPS también mantiene una serie de “iniciativas de microaprendizaje” de un año de duración, consistentes en breves interacciones temáticas intensivas que ofrecen un espacio de reflexión sobre nuevas cuestiones raciales y de identidad. Estos diálogos virtuales y módulos de microaprendizaje mantienen el dinamismo del intercambio de impresiones durante todo el año, traduciendo la concienciación en prácticas comportamentales coherentes y consolidando los mensajes clave sobre la importancia de la empatía, la solidaridad y la rendición de cuentas.

Recursos de aprendizaje aplicado y para el ejercicio de funciones directivas

51. Más allá de la formación básica, la UNOPS ha incorporado una serie de herramientas prácticas de inclusión en el aprendizaje en materia de desempeño y ejercicio de funciones directivas (en particular recursos para una retroalimentación con conciencia de los prejuicios existentes y conjuntos de herramientas para el personal de supervisión), integrando a la vez diversos talleres especializados en DEI y módulos obligatorios en los itinerarios de Aspirantes al Liderazgo de Personal y Fundamentos de las Funciones de Supervisión. Las mejoras introducidas en este ámbito preparan al personal directivo para establecer un modelo de retroalimentación equitativa, atajar los prejuicios y crear equipos inclusivos y de alto rendimiento. Tales herramientas afianzan las expectativas de comportamiento contempladas en la filosofía de planificación y desempeño del personal de la organización, fomentando la rendición de cuentas en cuanto a gestión inclusiva en todos los planos.

Laboratorios regionales de recursos: descentralización del aprendizaje y la práctica

52. La UNOPS ha creado en 2025 una serie de laboratorios de recursos, que constituyen centros regionales de aprendizaje institucional en cinco ámbitos temáticos relacionados con la identidad, entre ellos el referente a la raza o etnia. Estos centros sirven de espacio de innovación para la adaptación del aprendizaje al contexto local, la recopilación de las experiencias regionales y el fomento del intercambio entre iguales de información sobre prácticas inclusivas. El Laboratorio de Recursos de América Latina y el Caribe actúa como centro institucional para el aprendizaje y la práctica en materia de lucha contra el racismo, posibilitando el análisis contextual de las dinámicas raciales y aplicando de manera experimental las medidas destacadas anteriormente en el presente informe.

53. Mediante la descentralización del aprendizaje, los laboratorios de recursos aprovechan los conocimientos especializados y la experiencia adquirida a nivel regional, velando por que las estrategias de inclusión se sustenten en las realidades locales y no vengan impuestas desde instancias centrales. Este modelo también supone una manera eficaz en función de los costos de ampliar el aprendizaje fomentando a la vez la implicación regional. Las aportaciones de los laboratorios se incorporan directamente en los exámenes de las políticas globales y en el proceso de adaptación iterativa de los contenidos didácticos.

54. Este enfoque descentralizado también se refleja en los planes regionales de aprendizaje de la UNOPS para 2025. Por ejemplo, la Oficina de Carteras Globales ha integrado la lucha contra el racismo a través de iniciativas como las tituladas “*Concienciación de la Oficina de Carteras Globales sobre la importancia de combatir el racismo*” y “*Más allá del reto de los 21 días: la práctica diaria de la lucha contra el racismo*”, que sitúan dicha lucha en un marco de inclusión más amplio y ponen de manifiesto la influencia de las iniciativas regionales en la definición y el afianzamiento de las prioridades de aprendizaje de toda la organización.

Alianzas y colaboración interinstitucional

55. Consciente de la necesidad de que el aprendizaje en materia de inclusión y lucha contra el racismo sea coherente en todo el sistema de las Naciones Unidas, la UNOPS colabora con la Escuela del Estado Mayor de las Naciones Unidas en diversas iniciativas de aprendizaje y participa activamente en el Foro de Gestores del Aprendizaje de la Organización, difundiendo metodologías y cooperando en comunidades de práctica interinstitucionales. Este tipo de colaboración contribuye a armonizar las normas de capacitación y posibilita el intercambio de ideas en torno a herramientas y prácticas.

Perspectivas conductuales y repercusión del aprendizaje

56. Los resultados de la evaluación inicial de los nuevos módulos de aprendizaje electrónico de la UNOPS en materia de DEI señalan un progreso alentador, registrándose un aumento continuo de la tasa de finalización. Los comentarios de los participantes reflejan una amplia repercusión positiva en cuanto a concienciación y creación de capacidad: más del 95 % de las personas encuestadas calificaron el curso de excelente o bueno, y casi todas indicaron que lo recomendarían a sus colegas. El alumnado destacó la claridad del contenido, la utilidad de los ejemplos prácticos y la aplicabilidad directa de los conceptos a la interacción cotidiana en el lugar de trabajo. ONU-Mujeres también ha recurrido al curso de aprendizaje electrónico de la UNOPS en materia de DEI para la creación de capacidad interna, lo que refleja la consonancia de esta herramienta con las prioridades de todo el sistema y su utilidad como recurso común para fomentar una cultura institucional inclusiva.

VI. Colaboración interinstitucional y de todo el sistema

57. La UNOPS admite que la lucha contra el racismo y la discriminación racial dentro del sistema de las Naciones Unidas no puede llevarse a cabo de manera aislada. En consonancia con la decisión 2025/12 de la Junta Ejecutiva, en la que se pide al PNUD, el UNFPA y la UNOPS que aumenten “la cooperación a través de la coordinación interinstitucional oficial” y que “colaboren con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE)”, la UNOPS sigue desempeñando un papel constructivo en los esfuerzos de todo el sistema por promover la igualdad, la rendición de cuentas y la transformación cultural. Los compromisos adquiridos en este ámbito contribuyen directamente a poner en práctica la recomendación 4 de la DCI, en la que se insiste en la necesidad de fomentar la colaboración y la coherencia entre las distintas entidades de las Naciones Unidas para combatir el racismo y la discriminación racial.

Colaboración dentro de los marcos de la JJE y el CANG

58. La UNOPS mantiene su firme voluntad de colaboración interinstitucional a través del CANG o la JJE y sus correspondientes subgrupos de trabajo sobre igualdad de género e inclusión de la discapacidad. Sobre la base de su modelo global de plantilla, la UNOPS aporta perspectivas prácticas y operativas para que los indicadores y las medidas de la ejecución propuestos reflejen las realidades del personal. Paralelamente, la UNOPS seguirá apoyando los esfuerzos colectivos por establecer normas armonizadas de datos del sistema de las Naciones Unidas y mecanismos de presentación de informes sobre identidades raciales y étnicas. Esta actuación pone de relieve la consonancia del planteamiento de la UNOPS con el llamamiento del Secretario General a aplicar el enfoque de la iniciativa Una ONU en

materia de igualdad e inclusión, basado en el establecimiento de normas comunes, el aprendizaje mutuo y la rendición de cuentas con transparencia.

Establecimiento de alianzas y aprendizaje informal con entidades homólogas

59. La UNOPS mantiene una colaboración permanente con el PNUD y el UNFPA, entre otras entidades, que se sustenta en una larga tradición de estrecha cooperación con sus organismos hermanos. Más allá de la coordinación oficial, las tres organizaciones han llevado a cabo diversas iniciativas de aprendizaje entre iguales de carácter informal, como la Serie de Aprendizaje Conjunto del Consejo del Personal instaurada en 2024, que ofreció al personal de las tres entidades oportunidades de aprendizaje en común en materia de equidad, inclusión y solidaridad. Este intercambio de conocimientos propició el entendimiento común de los obstáculos sistémicos a los que se enfrentaban los diversos grupos (en particular los grupos raciales y étnicos infrarrepresentados) y fomentaron iniciativas institucionales de colaboración en los casos en que así se requería.

Contribución a la integridad y la rendición de cuentas de todo el sistema

60. La UNOPS aumentó en 2025 su contribución a los marcos de integridad interinstitucionales incorporándose a la base de datos Clear Check 2.0 del conjunto del sistema de las Naciones Unidas, que constituye una versión ampliada de la anterior herramienta interinstitucional para la garantía de la diligencia debida y el establecimiento de salvaguardias. Mientras que las versiones anteriores se centraban principalmente en la protección frente a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, la nueva plataforma abarca en la actualidad otras formas graves de conducta indebida, como el racismo y la discriminación racial. La participación de la UNOPS en Clear Check 2.0 reafirma su postura de tolerancia cero frente al racismo, aumenta la rendición de cuentas más allá de los límites de las entidades y respalda la aplicación de una metodología unificada por parte de las Naciones Unidas para evitar el reemplazo de personas declaradas responsables de infracciones graves. Esta medida complementa los sistemas de integridad interna de la UNOPS y es una muestra de su inquebrantable apoyo a la visión de las Naciones Unidas, en términos más amplios, de unificar las normas de conducta ética y el marco de rendición de cuentas. Asimismo, dicha medida refleja la comprensión, por parte de la organización, de la necesidad de una labor tanto de prevención como de establecimiento de salvaguardias estructurales dentro de los procesos de contratación y reasignación en todo el sistema para poder acabar con el racismo.

VII. Orientaciones de cara al futuro y senda de transformación

61. Al término de la presente fase de transformación institucional de la UNOPS para eliminar el racismo y la discriminación racial, la organización mantiene su firme determinación de aprovechar los progresos logrados en el marco del primer Plan de Rendición de Cuentas en materia de Lucha Contra el Racismo y de intensificar esta labor en virtud de su nueva Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) 2026-2029. El próximo ciclo estratégico representa una oportunidad decisiva para consolidar los logros, integrar la rendición de cuentas mensurable en todos los niveles de la organización y promover la instauración de un modelo de inclusión sistémico, transparente y sostenible.

62. De conformidad con la decisión 2025/12 de la Junta Ejecutiva (DP/2026/2), la UNOPS seguirá aplicando las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), centrándose en la institucionalización de resultados medibles y mecanismos armonizados de presentación de informes en todo el sistema.

Fomento de la rendición de cuentas en todo el sistema

63. A la luz de lo contemplado en el marco de la Secretaría, y con el propósito de adoptar las correspondientes medidas articuladas en torno a las recomendaciones de la DCI, la UNOPS sigue dispuesta a contribuir a la finalización del marco armonizado aplicable al conjunto del sistema de las Naciones Unidas para la categorización de datos relativos a la raza o la etnia, así como de un marco de rendición de cuentas para todo el sistema en materia de racismo y discriminación racial. La UNOPS seguirá abogando por indicadores que reflejen las dimensiones tanto estructurales como comportamentales de los progresos, estableciendo un vínculo entre la cultura institucional y los resultados del personal.

Integración de la lucha contra el racismo en la Estrategia de DEI 2026-2029

64. La Estrategia de DEI 2026-2029 de la UNOPS incorpora la lucha contra el racismo como pilar estratégico de la transformación institucional. Dentro de dicha Estrategia, se contempla específicamente un Plan de Acción contra el Racismo en el que se establecen objetivos, actividades e hitos en diversos ámbitos (entre los que figuran la rendición de cuentas por parte del personal directivo, las políticas y los sistemas, la representatividad de la plantilla, el aprendizaje y la cultura). Cada ámbito se acompaña de una serie de indicadores clave del desempeño para el seguimiento tanto de los progresos institucionales como de la experiencia del personal. La Estrategia afianza todavía más la rendición de cuentas a través de un marco de resultados multinivel, que hace extensivas sucesivamente las metas globales a las oficinas regionales y en los países. Este enfoque permitirá asignar a cada oficina una función medible en el fomento de la equidad racial y posibilitará el seguimiento continuo de los progresos.

Ampliación de las alianzas y las oportunidades inclusivas

65. A raíz del éxito de las medidas aplicadas de manera experimental en la región de América Latina y el Caribe, la UNOPS tiene previsto ampliar tales medidas y programas de becas a otras regiones para eliminar los obstáculos en materia de representatividad de la plantilla específicos de cada contexto. La organización también consolidará las alianzas con instituciones, universidades y redes de profesionales regionales, conforme a lo recomendado por la Junta Ejecutiva, con el fin de crear vías de acceso equitativo que posibiliten la incorporación y la prosperidad de profesionales con diversidad racial y étnica dentro de la plantilla de la UNOPS. Estas iniciativas no solo diversificarán la cantera de talento, sino que también fomentarán que las instancias regionales se responsabilicen de los resultados en materia de inclusión.

66. Como complemento de las reformas de la contratación, la UNOPS seguirá mejorando su encuesta posterior a la formalización del contrato a fin de obtener información desglosada sobre la experiencia del personal durante las fases de incorporación e integración. La encuesta se ampliará mediante la inclusión de campos de autoidentificación racial y étnica voluntaria, lo que permitirá a la organización detectar posibles barreras en una fase temprana de la trayectoria del personal y perfeccionar sus estrategias de iniciación y retención del personal con arreglo a ello. Este enfoque basado en datos fomentará la rendición de cuentas en materia de trato equitativo desde el momento de ingreso del personal en plantilla hasta su promoción.

Planificación, desempeño y desarrollo del personal

67. Tras la instauración de su primera filosofía de planificación y desempeño del personal, la UNOPS está llevando a cabo un proceso experimental de valoración por pares en una serie de oficinas de todas las regiones para las evaluaciones del

desempeño de 2025. El objetivo de este proceso es aumentar la imparcialidad, la equidad y la exactitud de las evaluaciones del desempeño promoviendo la armonización y la coherencia de las normas. El proceso ayuda a detectar y subsanar posibles sesgos o irregularidades de diversa índole en el desarrollo de la evaluación, contribuyendo a una rendición de cuentas más eficaz con respecto a los resultados y la aplicación de prácticas directivas justas, inclusivas y equitativas.

Fomento del aprendizaje y el cambio de comportamiento

68. En el nuevo ciclo estratégico 2026-2029 también se dará prioridad a la ampliación de las iniciativas de aprendizaje e intercambio de conocimientos emprendidas en 2025. Entre las novedades previstas figuran la ampliación continua de los laboratorios de recursos como incubadoras de aprendizaje en favor de lugares de trabajo inclusivos, el fomento de la experimentación localizada, el aprendizaje entre iguales y la innovación en temas de inclusión determinando a la vez el diseño de políticas globales. A través de estas iniciativas, la UNOPS pretende incorporar el aprendizaje como proceso continuo, integrando las expectativas de comportamiento en el proceso de desempeño, la capacitación del personal directivo y los esfuerzos de generación de cultura.

Integración de la transformación y medición de repercusiones

69. En la transición de la UNOPS a esta fase inmediatamente posterior, la Oficina seguirá centrándose en institucionalizar la rendición de cuentas y demostrar la obtención de resultados tangibles. En última instancia, la voluntad de la UNOPS de luchar contra el racismo va más allá del cumplimiento de disposiciones, constituyendo un elemento determinante de la credibilidad, el liderazgo y el desempeño de la organización. Mediante la integración de la equidad racial en su estrategia, sus actividades y su cultura, la UNOPS pretende ejemplificar los valores de las Naciones Unidas de imparcialidad, dignidad y justicia, garantizando que su personal, sus alianzas y sus prácticas sean un reflejo de la diversidad del mundo al que presta sus servicios.