



CONSEJO

171.º período de sesiones

5-9 de diciembre de 2022

Informe anual sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales

Resumen

En el presente documento se proporciona información actualizada sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del acoso sexual y la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Se expone la situación actual de las medidas adoptadas y los siguientes pasos en cuanto a las esferas de la gobernanza y las políticas, la prevención y la difusión, los canales de presentación de denuncias, las investigaciones y la rendición de cuentas.

Medidas que se proponen al Comité del Programa y el Comité de Finanzas en su reunión conjunta y al Consejo

Se invita al Comité del Programa y al Comité de Finanzas en su reunión conjunta y al Consejo a tomar nota de la información actualizada y de las medidas adoptadas por la Organización en sus continuas actuaciones para garantizar la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales según lo expuesto en el Informe anual, y a brindar la orientación que considere oportuna.

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sr. Laurent Thomas
Director General Adjunto
Tel.: +39 06570 55042
Correo electrónico: DDG-Thomas@fao.org

I. Contexto

1. Es la visión de la FAO fomentar una cultura institucional del cuidado que promueva un entorno seguro, confiable, respetuoso e inclusivo, en el que haya tolerancia cero hacia la inacción ante el hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, donde todos tengan la facultad de decir lo que piensan, los procesos sean justos y se centren en las víctimas o supervivientes, y los agresores rindan cuentas de sus actos.
2. La FAO no tolera ninguna forma de hostigamiento o conducta inapropiada de carácter sexual cometida por su personal, ya sea contra un beneficiario de asistencia, un empleado de la FAO o un asociado de la Organización. El acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales vulneran los derechos humanos y traicionan los valores fundamentales de la Organización y sus Miembros.
3. El 21 de marzo de 2022 se puso en marcha una segunda Encuesta sobre la satisfacción de los empleados de la FAO (E2S), que proporcionaba un punto de referencia para medir los avances realizados desde la E2S llevada a cabo en 2019. Los resultados muestran una mejora significativa en comparación con los de 2019, en particular en las esferas de comunicación, liderazgo y dirección, conducta ética y conducta indebida, y crecimiento y desarrollo. La encuesta contenía preguntas específicas sobre comportamientos contrarios a la ética y mala conducta, en particular sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.
4. Los resultados pusieron de manifiesto una mejora general en relación con el aumento de la sensibilización (+15 %) y de la confianza en los mecanismos internos de administración de justicia de la FAO (+14 %). Además, en comparación con la encuesta de 2019, hubo una disminución del número de empleados que fueron víctimas (-7 %) o testigos (-10 %) de hostigamiento, acoso sexual, discriminación o abuso de autoridad en el lugar de trabajo.
5. No obstante, los resultados siguen mostrando que la mayoría de los incidentes de hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad no se denuncian. La creencia de que, de todas formas, no se haría nada (57 %) y el miedo a represalias (48 %) son las dos razones principales por las que los empleados no están denunciando el acoso sexual. En vista de ello, la Organización continuará centrando su atención en las actividades de sensibilización, defendiendo la denuncia segura de los incidentes, la protección contra las represalias y la promoción de la rendición de cuentas¹.
6. El *Informe anual del Inspector General correspondiente a 2021* también mostraba una disminución en el número de casos abiertos relacionados con denuncias de hostigamiento y abuso de autoridad en comparación con el año anterior, mientras que el número de casos relacionados con denuncias de acoso sexual permaneció estadísticamente igual en ambos años. Por el contrario, los casos relacionados con denuncias de explotación o abuso sexuales se incrementaron en comparación con el año anterior². Este incremento de los casos relacionados con denuncias de explotación y abusos sexuales es comparable al observado en 2020 con respecto al número de casos de 2019, y podría indicar que las actividades de divulgación de la FAO han seguido aumentando la confianza en el sistema, lo que, a su vez, ha creado un ambiente más favorable para la denuncia de este tipo de incidentes.
7. En cuanto a la disminución de los casos relacionados con denuncias de hostigamiento respecto de años anteriores, esta podría haberse debido a numerosos factores. Podría tratarse de un posible resultado de programas de formación específicos elaborados para evitar tales comportamientos, así como de los cambios en las modalidades de trabajo impuestos por la pandemia, entre otras cosas. La Organización está teniendo en cuenta estos factores y sigue trabajando para sensibilizar acerca del hostigamiento en el lugar de trabajo y de los medios para abordar dicho tipo de situaciones, a través tanto de canales formales como informales.

¹ Véanse los párrafos 28-33 del presente Informe para conocer más detalles sobre las actividades de prevención y difusión.

² El Informe anual del Inspector General correspondiente a 2021 ([FC 191/9.1](#), pág. 19, párr. 40) indica lo siguiente: “Durante el período que abarca el informe, la OIG abrió seis casos conforme a la Política sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales. De ellos, uno se cerró por considerarse infundado, otro no correspondía al mandato de la OIG y se derivó a otra entidad de las Naciones Unidas, y dos se cerraron poco después del período que abarca el informe (febrero de 2022) por no haberse confirmado. Dos casos siguen abiertos.”

8. Si bien es consciente de que se están realizando progresos, la FAO reconoce que es necesario un esfuerzo continuado para prevenir y responder de manera efectiva al hostigamiento y la conducta inapropiada de carácter sexual. Es esencial un liderazgo fuerte para lograr la tolerancia cero, y la actitud de los directivos es decisiva para fomentar un lugar de trabajo más ético. El Director General y el personal directivo superior lideran el trabajo de la Organización en estos ámbitos, solicitando el apoyo de todos los empleados dada la responsabilidad compartida que existe a la hora de combatir activamente el hostigamiento, el acoso sexual, y la explotación y el abuso sexuales.

9. Abordar los problemas sistémicos que brindan oportunidades para el hostigamiento y la conducta inapropiada de carácter sexual por parte del personal de la FAO y transformar la cultura de la Organización requiere una acción a largo plazo y sostenida. La Organización seguirá invirtiendo en instrumentos de prevención y llevará a cabo actividades de sensibilización continua orientadas a incorporar la rendición de cuentas a escala institucional para promover un lugar de trabajo respetuoso. Asimismo, la Organización seguirá incorporando una perspectiva centrada en las víctimas y supervivientes, en sintonía con las iniciativas de las Naciones Unidas y las mejores prácticas establecidas, a la hora de abordar las denuncias de hostigamiento y conducta inapropiada de carácter sexual.

10. El presente informe refleja las medidas adoptadas entre septiembre de 2021 y septiembre de 2022.

II. Avances en la armonización con iniciativas conjuntas del sistema de las Naciones Unidas

11. La Organización reconoce que los directores tienen la responsabilidad de garantizar un lugar de trabajo seguro y respetuoso para el personal y que el hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales están interrelacionados con aspectos como el racismo y la discriminación, conductas que, de hecho, dificultan el cumplimiento de los mandatos. La FAO continúa apoyando y participando plenamente en diversas iniciativas de las Naciones Unidas, como el Equipo de Tareas sobre la [lucha contra el racismo y la promoción de la dignidad para todos en las Naciones Unidas](#), el Grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión³, [UN- Globe](#), la [Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad](#) y el [Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres \(ONU-SWAP\)](#).

12. Sobre el tema específico del racismo, se realizó una encuesta de pulso en la FAO a finales de 2021 destinada a recabar observaciones sobre la experiencia de los empleados con respecto al racismo en el desempeño de sus funciones profesionales, en consonancia con el enfoque de las Naciones Unidas. Los resultados mostraron algunos aspectos positivos, pero también pusieron de manifiesto esferas en las que se puede hacer más. Aunque el 83 % de los encuestados indicaron que no habían experimentado racismo o discriminación racial, el 17 % manifestó lo contrario y, de ellos, el 64 % no adoptó ninguna medida. Solamente el 59 % de los encuestados señalaron que sabían cómo presentar una denuncia de discriminación racial en la Organización. Estos resultados pusieron de relieve la necesidad de una mayor sensibilización sobre los pasos que deben seguir nuestros compañeros cuando experimenten o presencien actos de racismo o discriminación.

13. Como parte de los esfuerzos puestos en marcha por la Organización para crear un espacio de trabajo más respetuoso, los datos recopilados en esta encuesta de pulso se utilizarán para orientar actividades futuras, tales como sesiones específicas de sensibilización y concienciación y seminarios web, algunos de los cuales ya han comenzado. Esto garantizará que todo el personal sea consciente de que la Organización no tolera este tipo de conducta y, asimismo, aclarará la manera de presentar una denuncia. Se emprenderán también otras iniciativas en esta materia basadas en los resultados del trabajo de la Dependencia Común de Inspección sobre las “Medidas y mecanismos para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en las instituciones del sistema de las Naciones Unidas”, actualmente en curso, una vez que se haya publicado el informe final.

³ El mandato del Grupo de trabajo se aprobará en el próximo período de sesiones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

14. En los párrafos siguientes se proporciona información más detallada sobre la participación de la FAO en iniciativas conjuntas del sistema de las Naciones Unidas relacionadas con el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.

Prevención del acoso sexual

15. La FAO sigue participando activamente en diversos foros del sistema de las Naciones Unidas, en particular en la labor del [Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación \(JJE\) sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas](#), en la que los dirigentes del sistema de las Naciones Unidas trabajan conjuntamente para cambiar la cultura y las conductas con el fin de crear un entorno que favorezca la erradicación del acoso sexual.

16. En abril de 2022, el Equipo de Tareas de la JJE puso al día al Comité de Alto Nivel sobre Gestión de los logros alcanzados en la segunda fase de trabajo del Equipo de Tareas y presentó la dirección estratégica para su tercera fase de trabajo, que fue aprobada. Los principales resultados de la segunda fase de trabajo fueron los siguientes:

- a) Publicación del documento titulado [Advancing a victim-centred approach to sexual harassment](#) (Fomentar un enfoque del acoso sexual centrado en la víctima), que contiene los principios para un entendimiento común sobre un enfoque del acoso sexual centrado en las víctimas en el sistema de las Naciones Unidas. Ya se están realizando esfuerzos en la FAO para poner en práctica los principios en diferentes contextos. En este sentido, el Equipo de Tareas de la JJE también está trabajando en una encuesta para recabar las opiniones de las víctimas con el fin de informar mejor a las organizaciones sobre cómo mejorar sus esfuerzos en materia de prevención y respuesta.
- b) En el ámbito del aprendizaje y la comunicación, el Equipo de Tareas publicará próximamente un estudio sobre el cambio conductual con un análisis de las lagunas existentes en los enfoques destinados a combatir el acoso sexual, y la FAO lo utilizará para elaborar nuevos instrumentos como parte de sus esfuerzos por seguir sensibilizando sobre el enfoque del sistema de las Naciones Unidas contra el acoso sexual.
- c) En el ámbito de la difusión y del intercambio de conocimientos, se hizo hincapié en los progresos con la [base de datos ClearCheck](#)⁴. La base de datos incluye ya actualmente más de 550 asuntos de acoso sexual y de explotación y abuso sexual combinados. En cuanto a otros esfuerzos en materia de difusión, el Equipo de Tareas de la JJE organizó seis diálogos entre homólogos en 2021 y 2022 que trataron sobre un determinado aspecto del acoso sexual y contaron con la participación de Estados miembros de las Naciones Unidas, la dirección ejecutiva de las Naciones Unidas, colegas que trabajan sobre el terreno, organizaciones internacionales, la sociedad civil, el sector y privado y el mundo académico.
- d) En el ámbito del personal directivo y el cambio de cultura, el Equipo de Tareas de la JJE puso en marcha el [desafío de innovación para el cambio de cultura en las Naciones Unidas](#), que buscaba ideas para propiciar un entorno laboral seguro e inclusivo. La FAO participó en la iniciativa en la que la Oficial de ética fue nombrada coordinadora de la FAO.

17. La tercera fase de trabajo del Equipo de Tareas de la JJE se centrará en la puesta en práctica y medición de los efectos de las normas e instrumentos producidos por el Equipo de Tareas y tendrá cuatro esferas de trabajo: i) prevención y ciencia del comportamiento; ii) compromiso y apoyo para con las víctimas/supervivientes; iii) datos y resultados; iv) mayor cooperación.

Investigaciones

18. La Oficina del Inspector General (OIG) es miembro de los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas (UN-RIS), una red creada con el fin de reforzar las prácticas de investigación y la profesionalidad en el sistema de las Naciones Unidas mediante, entre otras actividades, la elaboración y adopción de principios comunes para orientar el proceso investigativo en asuntos de interés específico y común para las funciones de investigación de las Naciones Unidas.

⁴ La FAO implementó el uso de ClearCheck en 2019, y en 2021 finalizó sus “procedimientos para el uso de la base de datos ClearCheck de investigación de antecedentes de acoso sexual” (publicados en la Circular Administrativa n.º 2021/04).

Los UN-RIS redactaron un [manual para investigadores](#) sobre la investigación de las denuncias de acoso sexual y actualmente están trabajando en las mejores prácticas y en la evaluación comparativa de investigaciones sobre acoso sexual. El manual fue aprobado por la JJE en 2021, y la OIG ha adoptado las directrices proporcionadas en el manual.

Protección contra la explotación y el abuso sexuales

19. La Organización se suma activamente a las iniciativas conjuntas del sistema de las Naciones Unidas mediante el intercambio de insumos técnicos y buenas prácticas a través de la participación en diversas redes, incluidos el Comité Permanente entre Organismos (IASC), el grupo de trabajo de las Naciones Unidas encargado de los casos de explotación y abuso sexuales y las consultas entre los organismos con sede en Roma. La FAO participó asimismo en la determinación de las prioridades del Defensor del IASC para la protección contra la explotación y el abuso sexuales y en la elaboración del Plan de trabajo del IASC para la aplicación de la visión y estrategia del IASC respecto de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual correspondiente a 2022-26.

20. Además, en consonancia con el informe del Secretario General titulado [Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales](#), a finales de noviembre de 2022 la Organización presentará a la Secretaría de las Naciones Unidas su plan de acción anual para la prevención de actos de explotación y abuso sexuales y la respuesta a los mismos. Abordará los resultados de la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales con el fin de recoger las percepciones de todas las categorías de personal relacionadas con la actitud al respecto y los patrones de conducta conexos, así como la disponibilidad de servicios centrados en las víctimas y el acceso a los mismos en los entornos de trabajo sobre el terreno. Cabe resaltar que, en 2021, la participación de la FAO en la encuesta de las Naciones Unidas sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales se duplicó en comparación con 2020, y que en cuatro años se ha multiplicado por diez.

21. Como parte de los continuados esfuerzos por garantizar la armonización con las iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas, y en consonancia con el informe de 2021 de la Dependencia Común de Inspección titulado [Examen de la gestión de los asociados en la ejecución en las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas](#), la FAO está planeando unirse al [Portal de Socios de las Naciones Unidas](#), una plataforma en línea compartida creada para simplificar y armonizar los procesos de colaboración de las Naciones Unidas con las organizaciones de la sociedad civil (OSC). Concretamente, el portal cuenta con una herramienta para evaluar la capacidad del asociado en la ejecución de las Naciones Unidas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, lo que permitirá realizar evaluaciones en este sentido de los potenciales socios de la sociedad civil, de acuerdo con el [Protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución](#) publicado en 2018. Actualmente, los organismos participantes en el portal son la Secretaría de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y ONU Mujeres, con el apoyo operativo del Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas (CICE). El portal está siendo utilizado activamente por las organizaciones en el ámbito nacional para apoyar los procesos de diligencia debida en la selección de asociados de la sociedad civil.

III. Progresos realizados en la FAO

A. Gobernanza y políticas

Gobernanza

22. En cumplimiento de la recomendación formulada por el Comité Consultivo de Supervisión en su informe anual de 2020, presentado al Comité de Finanzas en su 185.º período de sesiones⁵, el Director General decidió formalizar la función del grupo de trabajo interno sobre el acoso sexual y sobre la explotación y el abuso sexuales mediante el establecimiento de un comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

⁵ [FC 185/12](#) – 185.º período de sesiones del Comité de Finanzas, Comité Consultivo de Supervisión de la FAO: Informe anual correspondiente a 2020.

El Comité está presidido por el Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto, y reúne a los directores y oficinas que trabajan más directamente en los ámbitos de la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, con el objetivo de evaluar la eficacia de las políticas y los procedimientos existentes y aconsejar al Director General sobre las medidas necesarias para prevenir y combatir conductas inapropiadas. El Comité cuenta con la ayuda de dos grupos de trabajo informales: la Red de integridad, que se ocupa de las cuestiones relativas a la conducta en el lugar de trabajo (presidido por la Directora de la División de Recursos Humanos [CSH]) y otro grupo que se ocupa específicamente de los asuntos relacionados con la explotación y el abuso sexuales (presidido por el Director de la Oficina de Emergencias y Resiliencia [OER]).

23. El Comité se reúne trimestralmente y se compone de cuatro miembros: la Directora de la CSH, la Asesora Jurídica (LEG), el Director de la OER y la Directora de la División de Apoyo a los Proyectos (PSS). La Oficial de ética y la Ombudsman actúan como asesoras del Comité y el Inspector General goza de la condición de observador. La CSH cumple la función de secretaria del Comité y actúa como coordinadora de la Organización para los asuntos relacionados con la conducta en el lugar de trabajo (hostigamiento, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad), mientras que la OER actúa como coordinadora de la Organización para los asuntos relacionados con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y lleva a cabo la coordinación de esta labor en toda la Organización centrándose en garantizar la coherencia y las sinergias tanto internamente como con los asociados externos.

Políticas

24. La Organización se encuentra en proceso de revisar tanto las políticas de protección contra la explotación y el abuso sexuales como las relativas a la prevención del acoso sexual.

25. En noviembre de 2020, el Comité de Finanzas “destacó la necesidad de adoptar un enfoque flexible respecto de la aplicación del Plan de acción estratégico sobre recursos humanos, especialmente en el contexto de la crisis de la COVID-19 y la necesidad de fomentar las capacidades en materia de recursos humanos”⁶. Como resultado, se amplió el Plan de acción estratégico sobre recursos humanos (2020-21) y se han establecido nuevas prioridades y reprogramado diversas actividades, entre ellas la revisión de la política de prevención del acoso sexual, al tiempo que se están reforzando las capacidades en el seno de la CSH.

26. Ya se está trabajando intensamente para revisar la política de prevención del acoso sexual, que está previsto que incorpore otras formas de conducta indebida en el lugar de trabajo, como hostigamiento, discriminación y abuso de autoridad, que tienen en común los mismos canales para los mecanismos de prevención, respuesta y presentación de informes, en sintonía con el enfoque de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Mediante la revisión de la política, la FAO pretende dar una respuesta diligente, apropiada y sensible a todas las formas de mala conducta en el lugar de trabajo, situando a las víctimas en el eje de la actuación de la Organización.

27. Por lo que respecta a la política de protección contra la explotación y el abuso sexuales, el proceso de revisión también está en marcha y avanzando hacia su finalización. La política actualizada incorpora una atención prioritaria a la prevención, la promoción de un enfoque centrado en las víctimas y la inclusión de los principios básicos del IASC, así como la articulación de funciones y responsabilidades en toda la Organización.

B. Prevención y difusión

28. En relación con las actividades de sensibilización llevadas a cabo en 2021 y 2022, la FAO organizó una sesión informativa específica sobre la prevención del acoso sexual en la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (RLC), que se reveló como la región más afectada tras la encuesta de 2018 de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. La sesión, de carácter interactivo y obligatorio, estuvo dirigida a todos los funcionarios de categoría D-1 y superior y a los Representantes de la FAO (FAOR) en la región, y respaldó la aplicación de la *Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este*, publicada en 2018.

⁶ [CL 165/11](#) – Informe del 183.º período de sesiones del Comité de Finanzas (9-13 de noviembre de 2020).

29. A principios de abril de 2022, en el marco del Programa informativo para los FAOR (un programa que proporciona una visión holística de la FAO, con un contenido creado en torno a la función estratégica y principales funciones de los FAOR), se organizó un módulo especial sobre lugares de trabajo respetuosos y saludables, con el objetivo de proporcionar al personal directivo superior asesoramiento práctico sobre cómo promover un entorno de trabajo respetuoso, armonioso y saludable. La sesión estuvo dirigida a todos los FAOR y funcionarios de categoría D-1 y superior y contó con la asistencia del Inspector General, la Oficial de ética, la Ombudsman y los servicios de salud y de seguridad.

30. La FAO tiene tres cursos de formación obligatorios relacionados con los temas que trata el presente informe: “Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad”, “Protección contra la explotación y el abuso sexuales” y el curso de las Naciones Unidas titulado “Trabajar juntos en armonía”. La realización de estos cursos se controla constantemente y se fomenta mediante determinadas comunicaciones y sesiones informativas e indicadores específicos en el sistema de gestión del rendimiento (SGR) de la Organización para los supervisores⁷. Además, también está disponible el curso de aprendizaje en línea titulado “Sexual Harassment: the role of managers” (Acoso sexual: la función del personal directivo), publicado en abril de 2021, destinado a recordar a los supervisores los principios que debe seguir todo el personal directivo de la FAO en relación con el acoso sexual y las medidas que debería adoptar cuando se enfrente a incidentes de este tipo en el lugar de trabajo.

31. La Unidad de Asesoramiento al Personal ha venido ofreciendo apoyo individual a las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo proporcionándoles instrumentos para la adquisición de una mayor conciencia en la materia y la creación de resiliencia y confianza mediante la decisión y el proceso de denuncia. Además de los efectos negativos directos del acoso sexual, existen consecuencias indirectas relacionadas con el estigma social, temores sobre la reputación dentro de la Organización, miedo a represalias, al aislamiento y a que no se haga justicia. Estos aspectos se están abordando mediante la organización de nuevas iniciativas para incrementar la sensibilización.

32. La Oficina de Ética organizó diversos seminarios web para crear conciencia:

- a) Seminario web sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, celebrado el 15 de septiembre de 2021, destinado a proporcionar información y orientación al personal de la FAO sobre cómo y por qué la protección contra la explotación y el abuso sexuales es pertinente para la elaboración, la ejecución y la eficacia de su trabajo y cómo cumplir las normas de la Organización y de las Naciones Unidas relativas a la prevención de estas conductas. Entre los oradores figuraban representantes de la RLC, la Sede, la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para la Mejora de la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y el Abuso Sexuales y la Secretaría del IASC. El seminario contó con la asistencia de 528 empleados.
- b) Seminario web sobre el Código de Conducta Ética, celebrado en octubre de 2021 e inaugurado por el Director General, en el que se esbozó el contenido principal del Código con la finalidad de sensibilizar sobre la conducta apropiada, en particular en relación con el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. El seminario contó con la asistencia de 825 empleados.

33. En 2021 y 2022, se ha seguido ampliando y reforzando la prevención y difusión en el ámbito de la protección contra la explotación y el abuso sexuales con el fin de apoyar las medidas necesarias para garantizar un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo, así como un entorno más seguro para los beneficiarios de la FAO:

- a) Se ha iniciado un **diálogo sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales** con representantes del personal de categoría superior de las oficinas descentralizadas, con vistas a definir recomendaciones prácticas para desarrollar la capacidad de los coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y reforzar los conocimientos en los diferentes contextos nacionales, teniendo en cuenta la realidad y la situación de recursos humanos de muchas de las oficinas en los países.

⁷ [FC 191/7](#) – Informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2021, párrs. 55-58.

- b) Se han realizado **actividades presenciales de capacitación intermedia de tres jornadas de duración** sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales y la respuesta a estas conductas con el fin de promover e incorporar un cambio institucional y cultural en torno a la protección contra dicha explotación y abuso, al tiempo que se han elaborado el esquema y los contenidos principales y escenarios de un curso de aprendizaje en línea específico para coordinadores en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Asimismo, se proporcionó más orientación técnica específica a los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y a otros profesionales sobre cómo presentar y gestionar denuncias de incidentes de explotación y abusos sexuales relacionados con niños, que incluye orientación detallada sobre cómo obtener el asentimiento informado y consentimiento informado de los niños, el significado y la responsabilidad de la determinación del interés superior y la necesidad de acceso a servicios sensibles a los intereses de los niños.
- c) Se organizaron una **serie de sesiones de formación e información** para el personal y los asociados de la FAO en Pakistán, Sudáfrica y Ucrania sobre la presentación de denuncias, las vías de remisión y el enfoque centrado en las víctimas, que promueven la aplicación y localización de los principales instrumentos y procedimientos operativos normalizados proporcionados a los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la aplicación eficaz de las políticas.
- d) Se incluyó una **nueva sección específica sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales** en la *parte del Manual de la FAO sobre preparación e intervención en situaciones de emergencia*, que contiene orientaciones específicas sobre cómo y cuándo adoptar un enfoque centrado en las víctimas.
- e) Se ultimó un **compendio de buenas prácticas en materia de rendición de cuentas a las poblaciones afectadas**, que incluye la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y se espera que facilite el aprendizaje y el intercambio de conocimientos entre regiones. En general, la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas tiene por objeto garantizar el desarrollo y que los agentes humanitarios rindan cuentas y las intervenciones no resulten en el acarreo de daños involuntarios para las personas a las que van dirigidas. Se reconoce que incluso con una buena planificación y las mejores intenciones, pueden producirse efectos y conflictos imprevistos, por lo que es necesario que existan mecanismos de rendición de cuentas para asegurar la participación de las personas afectadas a lo largo de todo el ciclo del proyecto, así como para recibir y responder a quejas relacionadas con los proyectos de la FAO. Es crucial consultar con las comunidades y determinar al comienzo del ciclo del proyecto los riesgos en materia de protección, incluidos los relacionados con la explotación y el abuso sexuales, con vistas tanto a la prevención como al establecimiento de medidas eficaces de mitigación.
- f) Se han elaborado también **directrices operativas para los encargados de la formulación de proyectos** sobre las normas mínimas para la integración en el ciclo de proyectos de la rendición de cuentas a las poblaciones afectadas. Siguiendo las distintas fases del ciclo de proyectos de la FAO, las directrices ilustran algunas de las consideraciones y actividades que debería aplicar el equipo directivo del proyecto en cada fase del mismo. Aunque desde 2015 el mecanismo para la tramitación de quejas es obligatorio en todos los documentos de proyecto de la FAO, en 2021 la sección relativa a dicho mecanismo en el documento de proyecto normalizado de la FAO se ha integrado nuevamente con información más detallada sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales como parte del manual del ciclo de proyectos de la FAO.
- g) En 2021, la explotación y el abuso sexuales pasaron a formar parte de los registros de riesgos de país de la FAO, lo que exige que los programas de la FAO realicen **análisis de riesgos de explotación y abusos sexuales** y elaboren estrategias de mitigación de estos riesgos a escala de país. Los FAOR y los administradores de los programas están obligados a integrar las consideraciones relativas a la explotación y el abuso sexuales en la formulación de la evaluación de necesidades y las nuevas propuestas de proyectos, incluida la definición de los riesgos de explotación y abuso sexuales específicos de una determinada actividad y las correspondientes medidas de mitigación.

- h) Se preparó y compartió con todas las oficinas descentralizadas un **informe detallado que incluía datos nacionales específicos para cada región** y un resumen de los datos sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales extrapolados de la información adicional específica sobre este tema aportada en los informes nacionales anuales de 2021. Se pusieron de relieve los ejemplos de buenas prácticas, así como las principales lagunas y preocupaciones. En este sentido, la participación de la FAO en el Portal de Socios de las Naciones Unidas, como se ha mencionado anteriormente, proporcionará acceso a datos e información adicionales sobre posibles asociados de la sociedad civil. Esto ayudará también al examen en materia de explotación y abuso sexuales de todos los asociados en la ejecución de la FAO.
- i) Las **actividades de prevención de la explotación y el abuso sexuales** —lo que incluye la colaboración y comunicación con los beneficiarios, asociados y proveedores— son obligatorias. Es necesario realizar exámenes periódicos de los proyectos en curso para garantizar que los riesgos específicos de una determinada actividad en materia de explotación y abuso sexuales se tomen en consideración y se elaboren y apliquen las correspondientes medidas de mitigación. Estos exámenes tiene por objeto garantizar que las medidas formuladas para mitigar los riesgos de explotación y abuso sexuales se pongan en práctica durante la ejecución del proyecto. Los FAOR, los administradores de programas y los directores de proyectos en todos los sectores tienen la obligación de realizar un seguimiento y, periódicamente, examinar la eficacia de las medidas formuladas para mitigar los riesgos de explotación y abuso sexuales e informar sobre cualquier problema afrontado en la ejecución.

C. Canales de presentación de denuncias e investigaciones

34. El hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales constituyen, todos, formas de conducta incorrecta graves conforme a las normas y los reglamentos internos de la FAO y, como tales, pueden ser denunciados directamente a la OIG para que esta los examine e investigue. Actualmente, la OIG ofrece diferentes canales para que cualquier persona de dentro o fuera de la Organización pueda presentar este tipo de denuncias. Dichos canales comprenden una dirección confidencial de correo electrónico, un formulario web, un número de teléfono confidencial y la posibilidad de contactar directamente con el personal de la OIG, ya sea en la Sede o cuando se visiten las oficinas descentralizadas. Antes de finales de 2022, la OIG pondrá en funcionamiento una “línea directa” integrada, que incluirá números de teléfono y operadores locales capaces de atender a las personas en el idioma local en países en los que la FAO esté activa. Esta línea directa será gestionada por un proveedor externo.

35. Las oficinas de la FAO en los países cuentan con coordinadores disponibles en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales para recibir información sobre posibles casos relacionados con este tipo de conductas. Esta información se transmite posteriormente al coordinador superior para la protección contra la explotación y el abuso sexuales destinado en la Sede, desde donde puede ser remitida a la OIG para su examen e investigación. En relación con el hostigamiento y el acoso sexual, tanto la Oficina de Ética como la Ombudsman están disponibles para proporcionar asesoramiento y asistencia para hacer frente a este tipo de situaciones, e incluso, con el consentimiento de la persona que expone los incidentes, remitir la información pertinente a la OIG. Pueden obtenerse más detalles sobre los mecanismos existentes para la presentación de denuncias en el documento titulado *De la duda a la certeza: Hoja de ruta de la FAO sobre a quién acudir en caso de necesidad*, disponible en línea en diferentes páginas web de la FAO.

36. Por lo que respecta a las investigaciones, las [Directrices para las investigaciones de la FAO](#)⁸ garantizan la eficacia e independencia del proceso de investigación, así como la equidad para todas las partes implicadas en ese proceso. Dichas directrices incorporan los principios y principales aspectos del enfoque centrado en las víctimas, en consonancia con el manual para investigadores relativo a la investigación de las denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas.

⁸ Circular Administrativa n.º 2021/06, publicada en abril de 2021.

37. La FAO participa en la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la presentación de denuncias de acoso sexual, organizada por el Equipo de Tareas de la JJE sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La encuesta anual proporciona al Equipo de Tareas una base de referencia sobre la que trabajar, principalmente con una evaluación comparativa individual respecto del resto del sistema de las Naciones Unidas. Los resultados de 2021 confirmaron que el acoso sexual tiene su origen en las diferencias de poder, pero también se produce en lugares de trabajo que cambian rápidamente: de hecho, la mayoría de los incidentes ocurrieron sobre el terreno (misiones, oficinas y suboficinas en los países, donde las entidades operacionales suelen llevar a cabo sus operaciones básicas). También sabemos, a raíz de los datos de la encuesta, que el 93 % de las investigaciones se refieren a hombres en casos que afectan a mujeres, y que el 69 % de los presuntos autores ocupan cargos superiores.

38. La Organización participa en el iReport SEA Tracker, un mecanismo para la presentación de información exhaustiva establecido por las Naciones Unidas en 2018. En el iReport SEA Tracker se presenta información detallada sobre las denuncias recibidas, que se actualiza en tiempo real y que incluye, entre otras cosas, la fecha del incidente y de la denuncia, el tipo de víctima (adulto o niño), la naturaleza de la denuncia, el apoyo prestado a la víctima, el estado de la investigación, la acción final y las remisiones a las autoridades nacionales con fines de investigación penal.

39. La OIG lleva estadísticas de casos relacionados con la explotación y el abuso sexuales y con el acoso sexual. Estos datos (resumidos, en el caso de 2021, en los párrafos 6 y 7) se notifican cada año como parte del informe anual del Inspector General presentado al Comité de Finanzas. La Oficina de Ética ha llevado además un registro de los contactos, incluidos los relacionados con conductas de hostigamiento, acoso sexual y explotación y abuso sexuales, de los cuales no todos terminan siendo remitidos a la OIG para ser investigados⁹.

D. Rendición de cuentas

40. La *Circular Administrativa sobre la práctica de la Organización en cuestiones disciplinarias* (Circular Administrativa n.º 2022/02) se publicó el 7 de febrero de 2022 en todos los idiomas de la FAO. Esta Circular Administrativa, que se publica con carácter anual, proporciona información sobre las medidas disciplinarias adoptadas con respecto a los funcionarios, así como sobre las medidas administrativas adoptadas contra otros miembros del personal que hayan incurrido en una conducta impropia durante el año anterior. Incluye una sección específica sobre el hostigamiento y el acoso sexual. Aunque no se revela la identidad de las personas afectadas, se proporciona suficiente información concreta para que la Circular Administrativa sirva de instrumento de sensibilización. Asimismo, se proporcionan ejemplos reales de acciones que constituyen conducta irregular, así como las consecuencias de tales acciones. La Circular Administrativa también sirve como recordatorio de las obligaciones de los funcionarios y demás personal, ya que en ella se enumeran las normas y políticas pertinentes que rigen la conducta del personal de la FAO.

41. La FAO continúa utilizando la base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas, junto con otras 33 entidades de las Naciones Unidas. La Organización participa en ClearCheck introduciendo registros de su personal en la base de datos y haciendo uso de la misma para investigar antecedentes de acoso sexual de los candidatos a ser contratados, con arreglo a lo estipulado en los procedimientos de la FAO para el uso de la base de datos de detección ClearCheck (publicados en la Circular Administrativa n.º 2021/04, de marzo de 2021). La base de datos se utiliza actualmente para investigar tanto a los candidatos a formar parte del personal funcionario como a los aspirantes a ocupar otros puestos del personal.

42. Además de la lista de verificación para la mitigación de riesgos en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, publicada en octubre de 2021 y elaborada como mecanismo para ayudar a las oficinas a mitigar los riesgos relacionados con este tipo de conductas, actualmente se incluye expresamente en el cuestionario de control interno un punto de control del riesgo relacionado con la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

⁹ [FC 191/10](#) – 191.º período de sesiones del Comité de Finanzas, Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2021.

43. También en el ámbito de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, se han incluido últimamente de forma regular preguntas adicionales específicas dentro de los requisitos de presentación de informes anuales de los países en relación con la disponibilidad, la ubicación, el carácter inclusivo y la accesibilidad de los mecanismos de denuncia a escala nacional. Sobre la base del análisis de las respuestas a estas preguntas adicionales, en 2021 se elaboró un sistema de puntuación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales y se incluyó en el informe nacional anual de ese año. Además, en la herramienta de indicadores de gestión y seguimiento de las oficinas en los países, creada recientemente como parte del Sistema integrado de información de gestión (iMIS), se incluyen cinco preguntas seleccionadas del sistema de puntuación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales dentro de la sección relativa al “entorno ético”, con el fin de comprobar si la oficina en el país cumple los requisitos específicos.

44. En junio de 2022, la FAO estableció el [Marco de gestión ambiental y social](#), cuyo objetivo es determinar, evaluar y gestionar los riesgos y efectos ambientales y sociales y promover sistemas agroalimentarios resilientes y sostenibles en los proyectos y programas de la FAO. El Marco de gestión ambiental y social incluye expresamente una norma ambiental y social relativa a la igualdad de género y la prevención de la violencia de género que abarca las responsabilidades y expectativas de la Organización en cuanto a los riesgos y la rendición de cuentas, también en lo referente a la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Las preguntas de selección para esta norma comprenden específicamente la protección contra la explotación y el abuso sexuales; las disposiciones y orientaciones complementarias están en fase de elaboración. Se realizó también una presentación conjunta de la Oficina de Cambio Climático, Biodiversidad y Medio Ambiente (OCB) y la OER sobre la oportunidad, los riesgos y la manera práctica de proceder para aplicar la nueva norma sobre la igualdad de género y la prevención de la violencia de género a lo largo del ciclo del proyecto en el nuevo Marco de gestión social y ambiental.

E. Próximos pasos: medidas previstas para 2022-23

45. La FAO está comprometida con ofrecer un entorno de trabajo respetuoso y promover y aplicar políticas que respeten la dignidad intrínseca de todas las personas, incluidas aquellas a las que la Organización presta servicios. La FAO tiene una responsabilidad permanente de prevenir y dar respuesta a la discriminación, el abuso de autoridad, el hostigamiento, incluido el acoso sexual, y la explotación y el abuso sexuales.

46. A tal efecto, los resultados de la E2S de 2022 proporcionarán también un punto de referencia para elaborar nuevas iniciativas basadas en las necesidades específicas y medir los progresos realizados desde los últimos tres años. A medio plazo, la FAO continuará adoptando medidas para fortalecer sus cuatro esferas prioritarias en estrecha coordinación con las iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas:

- a) **Gobernanza y políticas.** Mediante un examen exhaustivo de los programas y políticas pertinentes de la Organización, determinar cualquier laguna e inconsistencia, e internalizar y poner en práctica un enfoque centrado en las víctimas y supervivientes para prevenir y dar respuesta a la explotación sexual, el abuso, el hostigamiento y el acoso sexual.
- b) **Prevención y difusión.** Mediante iniciativas de aprendizaje y campañas de comunicación específicas, garantizar la concienciación de los empleados, administradores, asociados en la ejecución y beneficiarios. Las iniciativas de sensibilización se centrarán también en proporcionar orientaciones al personal para reconocer los casos de mala conducta y los recursos disponibles para abordarlos, así como en ayudar a los administradores a hacer frente a estas situaciones. Se creará una estrategia de aprendizaje sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales y se asegurará la disponibilidad de cursos y recursos específicos para los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y también se promoverá la formación presencial, con inclusión de paquetes de capacitación de instructores, con el fin de fomentar una mayor concienciación y promover un cambio cultural.

- c) **Canales de presentación de denuncias e investigaciones.** Crear y difundir una “línea directa” integrada que incluya a operadores capaces de atender a las personas en el idioma local, con formación continua para seguir reforzando las investigaciones de explotación y abuso sexuales y de acoso sexual y otras formas de conducta abusiva que incorpore un enfoque centrado en las víctimas y supervivientes.
- d) **Rendición de cuentas.** Establecimiento y aplicación de un marco de rendición de cuentas para todo el personal en el que se describan las responsabilidades mejoradas de los supervisores, los administradores y el personal directivo superior. El enfoque para la determinación específica de los riesgos relacionados con la protección contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual se está elaborando también como parte de los exámenes de diligencia debida y evaluación de riesgos de las colaboraciones formales con el sector privado.