



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## CONSEJO

### 160.º período de sesiones

Roma, 3-7 de diciembre de 2018

### Actualización del Plan de acción para la aplicación de la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad

1. El presente documento constituye una adición al documento CL 160/9, titulado “Política, procesos y medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad”.
2. En él se ofrece información detallada acerca del fortalecimiento del Plan de acción, en particular información relativa a los indicadores, los plazos previstos y el estado actual de las actividades.

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

Sr. Fernando Serván  
Director de la Oficina de Recursos Humanos  
Tel.: +39 06570 52299

*Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).*



## PLAN DE ACCIÓN

### Prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual

La FAO aplica una política de tolerancia cero en lo que respecta a la explotación y el abuso sexuales y no tolera el hostigamiento en ninguna de sus formas. Una verdadera política de tolerancia cero requiere un sistema sólido que cree un entorno de trabajo propicio mediante el refuerzo de la cultura de prevención y el aumento de la sensibilización y que permita realizar investigaciones justas, observe los principios de confidencialidad y discreción y garantice en todo momento la protección de aquellos que notifican algún caso.

En este contexto, el Plan de acción tiene por objeto, en particular, aclarar las esferas de trabajo principales y las acciones concretas que resultan fundamentales a los efectos de garantizar que se apliquen plenamente las normas destinadas a crear y fomentar un entorno de trabajo que prevenga el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.

En las siguientes páginas se ofrece una visión de conjunto de las medidas que se llevarán a cabo y se da cuenta brevemente de los progresos alcanzados. El sistema de presentación de información mediante un código de colores que se resume a continuación indica el estado de cada iniciativa y los plazos.

#### Sistema de presentación de información mediante un código de colores

La ejecución de la iniciativa **ha concluido**

La ejecución de la iniciativa **está en marcha**

La ejecución de la iniciativa **ha experimentado retrasos**, pero se están tomando medidas correctivas y se ha revisado el plazo

Actividades **continuas**



Finalizada
En curso
Retrasada
Continua

<b>1. Notificación</b>			
<u>Resumen</u>			
La FAO emprendió varias actividades para entender mejor y abordar la posible falta de datos y la ausencia de denuncia de casos de acoso sexual, mediante la realización de análisis sobre las causas y la adopción de enfoques correctivos.			
<u>Actividades principales</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u>	<u>Estado</u>
<b>1.1. Realizar la encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual</b>			
Realizar una encuesta sobre la percepción del personal de la FAO, en consonancia con los esfuerzos del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), con miras a garantizar la notificación oportuna y precisa y la formulación de políticas basadas en hechos comprobados.	Resultado de la encuesta previsto para diciembre de 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diciembre de 2018</li> </ul>	En curso
<b>1.2 Mejorar las prestaciones de las líneas telefónicas directas para informes o ayuda</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignar un buzón de voz a la actual línea telefónica directa, de manera que los denunciantes puedan dejar mensajes fuera del horario de trabajo.</li> <li>Participar en debates con otros organismos de las Naciones Unidas a fin de hallar una opción adecuada para la contratación de una línea telefónica directa de 24 horas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de voz asignado</li> <li>Contratación de una línea telefónica directa para garantizar cobertura las 24 horas con personal capacitado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diciembre de 2018</li> <li>Junio de 2019</li> </ul>	En curso

<b>1.3 Establecer un mecanismo para hacer un seguimiento constante de la rendición de cuentas y la observancia de las normas de la FAO entre los asociados en la ejecución</b>			
Colaborar con las oficinas en los países para establecer rutinas documentadas con miras a garantizar la puesta en práctica y la inclusión en los informes anuales de las oficinas en los países.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrucciones facilitadas a las oficinas en los países.</li> <li>▪ Seguimiento periódico y aleatorio y obtención de opiniones de los beneficiarios sobre los valores que perciben en el asociado o que este demuestra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diciembre de 2018</li> <li>▪ Junio de 2019</li> </ul>	<b>En curso</b>
<b>1.4 Mejorar el mecanismo comunitario para las denuncias</b>			
Colaborar con las regiones para mejorar un mecanismo comunitario para las denuncias en las oficinas en los países.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se preparan directrices relativas al mecanismo comunitario de denuncias a nivel nacional.</li> <li>▪ El mecanismo comunitario para las denuncias se aplica en las oficinas en los países prioritarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enero de 2019</li> <li>▪ Junio de 2019</li> </ul>	<b>En curso</b>

<b>1.5 Establecer y mantener una base de datos confidencial de la red de coordinadores de prevención de la explotación y el abuso sexuales, que incluya todos los informes sobre explotación o abuso sexuales recibidos</b>			
En esta base de datos, que mantiene la Oficina de Ética, se registran los nombres y datos de contacto de los denunciantes y las personas afectadas, así como un resumen de la denuncia, incluidos detalles del asunto (si se conocen).	Todos los informes se registran en la base de datos.	Continua	Continua
<b>1.6 Aportaciones a la base de datos de investigación de antecedentes de acoso sexual creada por el Equipo de tareas de la JJE</b>			
Base de datos del personal (funcionario y no funcionario) cuya participación en casos de acoso sexual se ha demostrado a fin de evitar su nueva contratación.	Alimentar la base de datos y utilizarla para comprobaciones de referencias.	Continua	Continua
<b>1.7 Proporcionar datos estadísticos anuales de casos relacionados con el acoso sexual</b>			
La FAO mantiene estadísticas de denuncias formales de hostigamiento, incluidas denuncias de acoso sexual, y casos relacionados desde 2015.	Proporcionar estadísticas sobre acoso en el informe del Inspector General, disponible en el sitio web.	Anual	Continua

2. Investigación y toma de decisiones			
<u>Resumen</u>			
La FAO se comprometió a fortalecer las capacidades e instrumentos para la realización de investigaciones y la prestación de apoyo a las víctimas y a mejorar el intercambio de recursos, conocimientos especializados y mejores prácticas.			
<u>Actividades principales</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u>	<u>Estado</u>
<b>2.1. Aumentar la capacidad de investigación</b>			
Aumentar la capacidad de investigación mediante la creación de un puesto adicional de categoría profesional (P-3) en la Oficina del Inspector General.	Capacidad de investigación reforzada.	▪ Julio de 2018	Finalizada
<b>2.2 Fortalecer las redes con homólogos del sector humanitario y otros sectores para compartir experiencias y buenas prácticas</b>			
La FAO participa de manera activa en: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ reuniones de oficiales de ética con sede en Roma</li> <li>▪ seminarios en línea del Comité Permanente entre Organismos</li> <li>▪ el Equipo de tareas encargado de los seminarios en línea y conferencias telefónicas sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales</li> <li>▪ el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres</li> </ul>	Intercambio de experiencias y buenas prácticas mediante la participación en la red (50 % de las invitaciones recibidas al año)	Continua	Continua

<b>3. Difusión y apoyo</b>			
<u>Resumen</u>			
Se considera que una comunicación más detallada y sistemática con el personal a través de diversos canales de comunicación e instrumentos de difusión es una manera eficaz de aumentar la concienciación y mejorar la confianza en la Organización.			
<u>Actividades principales</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u>	<u>Estado</u>
<b>3.1 Instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio sobre prevención del acoso sexual</b>			
Establecimiento de un instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio.	Porcentaje del personal de la FAO que debe completar el instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio.	▪ Octubre de 2018	Finalizada
Publicación de la adaptación del curso de aprendizaje electrónico de las Naciones Unidas titulado “Working Harmoniously” (Trabajar en armonía), como capacitación de carácter obligatorio, junto con un vídeo adicional sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.	Publicación de los instrumentos de aprendizaje.	▪ Enero de 2019	En curso
<b>3.2 Sesiones presenciales y vídeos de capacitación en la Sede y en las oficinas descentralizadas</b>			
La FAO sigue organizando sesiones de capacitación en la Sede, cursos de capacitación presenciales en las oficinas descentralizadas y videoconferencias, en los que se aborda el problema del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Se presta especial atención a las oficinas regionales y los países en situación de emergencia.	Completar las sesiones de capacitación para todas las divisiones en la Sede y oficinas descentralizadas y aumentar el número de videoconferencias.	Otras 10 divisiones en la Sede y 9 o 10 en oficinas descentralizadas para marzo de 2019 y otras 15 videoconferencias para diciembre de 2019.	En curso

<b>3.3 Sesiones de sensibilización acerca de la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales dirigidas a los coordinadores de la FAO en determinados países prioritarios</b>			
Impartir capacitación sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual en las oficinas en los países.	Capacitación de coordinadores y capacitación de instructores en 3-5 países cada trimestre.	Continua	Continua
<b>3.4 Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este</b>			
Una Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este con el fin de ayudar a los administradores a cumplir de forma eficaz sus obligaciones, crear un entorno laboral seguro y fomentar la armonía en el mismo, responder a las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo y responsabilizar al personal de todo tipo de conducta prohibida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guía disponible y publicada en la página de Intranet de la Oficina de Recursos Humanos.</li> <li>▪ Campaña de comunicación para recordar a los administradores su función.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Octubre de 2018</li> <li>▪ Enero de 2019</li> </ul>	En curso



**3.5. Fortalecer las comunicaciones internas sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual**

Con respecto al fortalecimiento de las comunicaciones internas sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, la FAO está adoptando múltiples enfoques:

- Difundir el correo electrónico de la Oficina de Ética a través de los canales institucionales de comunicación interna a todo el personal de la FAO, recordando el compromiso de la Organización con la tolerancia cero y alentando la presentación de denuncias de explotación y abuso sexuales y acoso sexual.
- Referencias directas e indirectas publicadas constantemente en la página principal de la Intranet y en pantallas de la Sede y las oficinas regionales, incluidos artículos, una sección de capacitación y avisos destacados y ventanas emergentes.
- Publicaciones de boletines informativos en su Intranet en relación con temas específicos, incluidos asuntos relacionados con el acoso sexual y la línea telefónica directa para notificación.
- Se mejorarán las páginas web específicas en Internet e Intranet, en las que se incluirán políticas y procesos relativos a la notificación.

Mejorar la concienciación y la comunicación, que contribuyen de forma decisiva a la lucha contra el acoso sexual y su prevención mediante un cambio en la cultura institucional.

Continua

Continua

<b>3.6 Apoyo psicológico al personal</b>			
El Asesor del personal presta servicios de orientación psicológica, con la finalidad asimismo de prevenir, gestionar y resolver los casos de hostigamiento y de acoso sexual que se producen en el entorno laboral y que se señalan a su atención.	Remisión del personal denunciante de casos de acoso sexual a los asesores del personal.	▪ Noviembre de 2018	Finalizada
<b>3.7 Creación de una página específica en Intranet</b>			
Creación de una página en Intranet para proporcionar información actualizada.	Sección creada y actualizada.	▪ Octubre de 2018	Finalizada