S

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 الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

CONSEJO

179.º período de sesiones

Roma, 1-5 de diciembre de 2025

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 las políticas, 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 continuos esfuerzos para asegurar 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 consideren oportuna.

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

Sr. Maurizio Martina
Director General Adjunto
Tel.: +39 06570 51913
Correo electrónico: DDG-Martina@fao.org

Los documentos pueden consultarse en el sitio www.fao.org.

NS639/s

I. Contexto

1. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) reafirma su compromiso inquebrantable de asegurar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todo el personal, que esté libre de acoso, discriminación y conducta sexual indebida. La publicación de la octava edición del "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" refleja este compromiso y pone de manifiesto la dedicación de la FAO a lograr la transparencia y la rendición de cuentas con miras a eliminar todas las formas de conducta indebida.

2. La tarea de la coordinación estratégica de las iniciativas de la FAO en el ámbito de la conducta en el lugar de trabajo y la prevención de la explotación y el abuso sexuales está encomendada al Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales. El Comité desempeña una función central para orientar los esfuerzos de la Organización al fomento de un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y seguro. Su labor se rige por el Plan de acción sobre conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, un marco dinámico que es objeto de revisiones y ajustes periódicos a fin de reflejar las necesidades que surjan, la evolución de las mejores prácticas y las opiniones del personal de toda la Organización.

3. Un elemento importante que se utiliza para fundamentar y actualizar el Plan de acción del Comité es la encuesta bienal sobre la satisfacción de los empleados (E2S), que sirve como instrumento de diagnóstico clave para comprender las percepciones y experiencias del personal. En este contexto, la FAO presentó la tercera edición de la encuesta en octubre de 2024, que llegó a 16 486 empleados con todos los tipos de contrato. La encuesta, que obtuvo una tasa de respuesta del 57 %, recopiló las opiniones de 9 336 encuestados, que ofrecen una visión general completa y representativa de la cultura del lugar de trabajo y el entorno ético de la Organización. En mayo de 2025 se publicó un informe temático sobre la conducta ética y la conducta indebida, elaborado a partir de los resultados de la encuesta, que proporcionó la base analítica para revisar el Plan de acción del Comité.

4. Los resultados de la encuesta E2S de 2024 aportaron información valiosa sobre las experiencias y percepciones del personal en relación con la conducta en el lugar de trabajo. El 10 % de los encuestados (914 personas) señalaron que habían sido objeto de hostigamiento, acoso sexual, discriminación, abuso de autoridad o trato desigual en los dos últimos años. Si bien este porcentaje se mantuvo constante en comparación con 2022, el número absoluto de personas afectadas aumentó, lo que refleja una mayor participación en la encuesta y una mayor apertura a la hora de compartir experiencias. Esta tendencia también se basa en los datos de la Oficina del Inspector General (OIG)[1], que indicaron un aumento continuo de las denuncias de todo tipo durante 2024, aunque la tasa de crecimiento fue más moderada (6 %) en comparación con los aumentos anuales del 19 % al 40 % registrados en los cuatro años anteriores. De las denuncias recibidas, el 5 % se refería al acoso sexual y el 4 % a la explotación y el abuso sexuales. Concretamente, la OIG recibió 17 denuncias de acoso sexual, frente a las 22 de 2023, y 16 denuncias de explotación y abuso sexuales, frente a las 11 de 2023. Cabe destacar que, desde 2019, el aumento más significativo de las denuncias se ha producido en el ámbito de la conducta en el lugar de trabajo, con un incremento del 274 % en los casos relacionados con el acoso y el abuso de autoridad.

5. La Oficina de Ética[2] también ha observado un aumento general del número de miembros del personal que solicitan asesoramiento y orientación sobre las normas de conducta, en particular las cuestiones relacionadas con el hostigamiento y el acoso sexual. Esta creciente participación refleja una mayor conciencia de las expectativas éticas y una disposición a buscar apoyo, lo que constituye una señal alentadora de la madurez de una cultura institucional que valora la integridad y la rendición de cuentas.

[1] Documento FC 203/13.1: Informe anual del Inspector General correspondiente a 2024.
[2] Documento FC 203/14: Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2024.

6. La FAO ha realizado avances en el fortalecimiento de la capacitación, la sensibilización y los mecanismos informales de resolución, pero reconoce la necesidad de adoptar un enfoque más integrado, como la reasignación de recursos o la creación de herramientas de intervención temprana para abordar las preocupaciones relativas al lugar de trabajo antes de que se agraven. Sobre la base de los datos recopilados a través de los mecanismos mencionados, la FAO sigue fomentando la confianza en los sistemas de denuncia, aumentando el conocimiento acerca de los servicios de apoyo disponibles y reforzando la rendición de cuentas, con el respaldo de un firme compromiso de la dirección. Sin embargo, para velar por la aplicación sostenible y significativa de un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes, sigue siendo esencial complementar estos esfuerzos con una capacidad interna adecuada y los recursos financieros necesarios.

7. En el presente informe se ofrece un resumen de las actividades coordinadas por el Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales entre septiembre de 2024 y septiembre de 2025. El informe pone de relieve los avances en la armonización con iniciativas conjuntas del sistema de las Naciones Unidas y detalla a continuación la labor y los logros correspondientes a las esferas de i) la gobernanza y las políticas; ii) la prevención y la difusión; iii) los canales de presentación de denuncias y las investigaciones; y iv) la rendición de cuentas. El informe concluye con un resumen de las medidas que se adoptarán en el futuro en las distintas esferas.

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

8. La FAO continúa apoyando y participando plenamente en diversas iniciativas de las Naciones Unidas, como el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual en el Sistema de las Naciones Unidas, el Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre explotación y abusos sexuales.

Prevención del acoso sexual

9. La FAO participa activamente en el Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual en el Sistema de las Naciones Unidas, en cuyas reuniones actúan como representantes el Sr. Maurizio Martina, Director General Adjunto, y el Director de la División de Recursos Humanos. La FAO armoniza sus esfuerzos con el plan de acción para 2024/25 del Grupo Ejecutivo y sigue activamente su orientación estratégica. Varios resultados e iniciativas en curso, como la ampliación del alcance de la base de datos ClearCheck y la elaboración de una nueva guía para administradores, son fruto directo de la labor de colaboración realizada en el seno del Grupo Ejecutivo. La FAO mantiene su compromiso de apoyar la aplicación de este plan de acción y contribuir a los resultados tangibles obtenidos por los subgrupos de trabajo en cada esfera.

10. La Organización participa en la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la presentación de denuncias de acoso sexual, organizada por el Grupo Ejecutivo. La finalidad de esta encuesta es recopilar datos coherentes de todo el sistema sobre las políticas y prácticas de prevención y respuesta al acoso sexual con el fin de propiciar la adopción de medidas por parte del sistema de las Naciones Unidas y de las distintas entidades. Las preguntas giran en torno a tres esferas principales: i) políticas, ii) investigaciones y iii) asuntos disciplinarios. Los datos resultantes permiten determinar: i) los progresos alcanzados en los esfuerzos desplegados en todo el sistema de las Naciones Unidas por erradicar el acoso sexual; ii) los indicadores de riesgo que permiten la adopción de iniciativas de prevención más específicas; y iii) los ámbitos en los que las entidades pueden mejorar la manera en que hacen frente al acoso sexual.

11. En relación con la encuesta realizada en julio de 2025 (datos de 2024), se ha registrado un aumento gradual del número total de denuncias formales recibidas por todas las entidades de las Naciones Unidas, que ha pasado de 427 en 2023 a 490 en 2024. Los datos confirman que el acoso sexual es una cuestión de género y está relacionado con las diferencias de poder: la persona afectada en el 91 % de los casos era una mujer y el presunto agresor en el 96 % de los casos era un hombre. En

el 50 % de los casos investigados, el presunto agresor tenía más antigüedad que la persona afectada. El entorno de la oficina sigue siendo el lugar más habitual donde se originan episodios de acoso sexual (77 %): la mayoría de los casos se producen sobre el terreno, seguidos de los incidentes en línea (54 %) y en actos sociales relacionados con el trabajo (35 %).

Investigaciones

12. La 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. La OIG participó en tres reuniones virtuales y una reunión presencial de los UN-RIS. Además, la OIG participó en encuestas de evaluación comparativa sobre los sistemas de gestión de casos y las denuncias de comportamiento abusivo.

Protección contra la explotación y el abuso sexuales

13. En consonancia con su compromiso relativo al enfoque de todo el sistema de las Naciones Unidas para prevenir la explotación y el abuso sexuales, la FAO, a través de la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), sigue contribuyendo de manera activa a los esfuerzos interinstitucionales mundiales en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. La Organización sigue siendo un miembro activo del Grupo consultivo técnico del Comité Permanente entre Organismos en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, y participa en iniciativas destinadas a fortalecer la coordinación, mejorar la eficacia y aumentar la eficiencia en contextos humanitarios mundiales y de alto riesgo. La FAO también contribuye al Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre explotación y abusos sexuales, dirigido por la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales, a fin de respaldar la armonización en todo el sistema de las Naciones Unidas y sus asociados. Entre las principales contribuciones se incluyen la presentación del Plan de acción anual de la FAO para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la participación en la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la presentación de informes anuales del Director General al Secretario General de las Naciones Unidas.

14. En particular, en relación con la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales de 2024, el 24,5 % del personal de la FAO completó la encuesta, incluido el personal que se incorpora por primera vez a la Sede. Los resultados de la encuesta mostraron una tendencia positiva en la confianza del personal en la Política de la FAO sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, así como en el liderazgo y el enfoque general de la Organización en este ámbito. Si bien esto refleja los avances en el fortalecimiento de la sensibilización y la confianza en el enfoque de la Organización respecto de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la encuesta también reveló deficiencias, en particular en lo que respecta a la confianza del personal a la hora de denunciar preocupaciones relacionadas con la explotación y el abuso sexuales, el acoso sexual y otras formas de abuso de poder. Los resultados de la encuesta, junto con los instrumentos internos de seguimiento y cumplimiento, sirvieron de base para la elaboración del Plan de acción para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en 2025 y de medidas específicas para abordar los obstáculos para presentar denuncias y reforzar una cultura del lugar de trabajo segura y respetuosa, que promueva la notificación de todo tipo de conducta indebida.

15. La FAO también es miembro del Grupo de trabajo interinstitucional sobre el protocolo en casos que involucren a asociados en la ejecución de las Naciones Unidas, con el objetivo de fortalecer la coordinación, la armonización y el intercambio de conocimientos sobre la diligencia debida, el seguimiento y el desarrollo de la capacidad de los asociados en la ejecución en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, principalmente a través del módulo de protección contra la explotación y el abuso sexuales del Portal de Socios de las Naciones Unidas, que apoya la puesta en

práctica del protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución.

III. Progresos en la FAO

A. Gobernanza y políticas

Gobernanza

16. El Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, presidido por el Sr. Maurizio Martina, Director General Adjunto, ha seguido reuniéndose periódicamente, lo que ofrece una plataforma para el diálogo constructivo y la coordinación entre las principales partes interesadas. El Comité cuenta con el apoyo de dos grupos de trabajo informales: la Red de promoción de la integridad, centrada en la conducta en el lugar de trabajo y dirigida por el Director de la División de Recursos Humanos, y un segundo grupo dedicado a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, presidido por el Director de la OER.

17. En 2024, la OIG reestructuró su función de investigación y la convirtió en una Subdivisión de Investigación dedicada a este fin, con dos unidades especializadas: una que gestiona los casos y otra que se encarga de evaluar las denuncias recibidas, proporcionar análisis jurídicos y garantizar la calidad. Esta reorganización, junto con los recursos adicionales, redujo significativamente las denuncias acumuladas pendientes, un logro importante dado el creciente número de casos nuevos. La Oficina de Ética amplió su capacidad con la incorporación de un nuevo funcionario de categoría P-4 en enero de 2025 y la cobertura de un puesto de Asociado de Ética de categoría G-6 a finales de 2024. De forma paralela, un nuevo funcionario de categoría P-2 se incorporó a la División de Recursos Humanos en septiembre de 2025 para ocupar un puesto existente que se ha reconfigurado a fin de apoyar la función de relaciones laborales.

18. En 2025, un nuevo Oficial Técnico de protección contra la explotación y el abuso sexuales de categoría P-3 se incorporó al equipo mundial encargado de este tema, un nuevo funcionario de categoría P-4 comenzó a trabajar en la Oficina de la FAO en Nairobi (Kenya), y se está llevando a cabo el proceso de contratación de un puesto de categoría P-4 para la Oficina de la FAO en Ammán (Jordania), que se prevé cubrir a finales de 2025. La Oficina Regional para Asia y el Pacífico también sigue financiando a un Especialista superior en protección contra la explotación y el abuso sexuales (consultor) a tiempo parcial. Estos puestos proporcionan apoyo técnico a las operaciones nacionales en estas regiones. Sigue habiendo especialistas nacionales en protección contra la explotación y el abuso sexuales (consultores) en el Afganistán, Etiopía, Myanmar, Nigeria, la República Democrática del Congo, el Sudán, Sudán del Sur y Ucrania mediante una combinación de financiación directa de las oficinas en los países y de la OER. Los puestos y las actividades en el ámbito de la prevención de la explotación y el abuso sexuales se financian íntegramente con recursos extrapresupuestarios. Dado el alcance mundial de las operaciones de la FAO y el riesgo persistente de explotación y abusos sexuales, se requiere con urgencia una financiación previsible del presupuesto básico para institucionalizar la protección contra la explotación y el abuso sexuales en toda la Organización.

Políticas

19. En marzo de 2025, la FAO publicó su nueva Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación y respuesta a estos a través de una circular administrativa (AC 2025/06), reforzando su compromiso de fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo mediante un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes y de tolerancia cero. Esta Política sustituye las políticas anteriores de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad (2015) y de prevención del acoso sexual (2019), y amplía su alcance para abarcar también explícitamente la discriminación, en consonancia con el enfoque adoptado por otras organizaciones de las Naciones Unidas. Define con claridad la conducta abusiva, describe las funciones y responsabilidades de todo el personal y establece mecanismos formales e informales para presentar denuncias y abordar preocupaciones. La política se difundió ampliamente mediante comunicaciones del personal directivo superior y artículos internos en la *intranet* de la FAO.

Asimismo, se tradujo a los seis idiomas de la FAO, y se están llevando a cabo actividades de sensibilización en todos los niveles para ayudar al personal a cumplir las prescripciones de la política.

20. Tras la publicación de la versión actualizada de la Política de la FAO sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales en abril de 2024, el equipo encargado de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, en estrecha coordinación con las partes interesadas de la Sede y las oficinas descentralizadas, ha aplicado un exhaustivo Plan de acción para la protección contra la explotación y el abuso sexuales y un plan de desarrollo de la capacidad para dar a conocer y asegurar un marco sólido para la aplicación de la Política. El Presidente del Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, en calidad de Defensor Superior de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, ha desempeñado un papel clave para reforzar el mensaje de la FAO sobre la "tolerancia cero" frente a cualquier forma de explotación y abuso sexuales y frente a la inacción en este ámbito en toda la Organización.

21. El marco de la FAO para la protección contra la explotación y el abuso sexuales se ha reforzado aún más mediante la inclusión de este tema en el Marco estratégico para 2022-2031 y el Plan a plazo medio para 2026-29 y Programa de trabajo y presupuesto para 2026-27 de la Organización. Esto incluye el requisito de que un mínimo de 20 oficinas descentralizadas en contextos prioritarios de alto riesgo hayan elaborado y estén aplicando planes de acción nacionales para la protección contra la explotación y el abuso sexuales a finales de 2025. La Organización está en vías de superar este requisito antes de que finalice el año. El objetivo a futuro es contar con 30 planes de acción a finales de 2026 y 50 a finales de 2027. Se está brindando apoyo técnico a los coordinadores para la prevención de la explotación y el abuso sexuales para elaborar y adaptar los correspondientes planes de acción nacionales.

B. Prevención y difusión

22. La Organización prosigue con la ejecución de diversas iniciativas de aprendizaje de alta calidad y basadas en las necesidades, y con un mejor acceso para las oficinas descentralizadas, como por ejemplo: i) el Programa de orientación mundial dirigido a los recién llegados, que se puso en funcionamiento recientemente e incluye sesiones virtuales sobre resolución informal, el Código de Conducta Ética de la FAO y una introducción a la OIG; ii) seminarios web dirigidos por expertos sobre cuestiones clave como, por ejemplo, aportar y recibir comentarios y sugerencias efectivos, gestionar prejuicios en un lugar de trabajo mundial y la inclusión de las personas con discapacidad, y iii) formaciones para el desarrollo de la gestión y el liderazgo, por ejemplo, el Programa de gestión del liderazgo ejecutivo en línea de la FAO, los Diálogos reflexivos sobre liderazgo en francés y tres capacitaciones para crear un lugar de trabajo inclusivo, dirigido a los administradores con el fin de reforzar su función a la hora de fomentar un lugar de trabajo respetuoso.

23. Con la publicación de los marcos actualizados en 2024 y 2025, como la Política sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación y respuesta a estos, y la segunda edición del Código de Conducta Ética de la FAO, la Organización ha iniciado un examen integral de su programa de capacitación obligatoria. Esta revisión abarca cuatro módulos de aprendizaje electrónico existentes: Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades; Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad; Protección contra la explotación y el abuso sexuales; y Ética e integridad en las Naciones Unidas. Para asegurar la armonización con los nuevos documentos y consolidar los objetivos de aprendizaje, se introducirán progresivamente tres nuevos cursos de formación que sustituirán los módulos actuales.

24. Como parte del compromiso de la Organización de fomentar un entorno de trabajo respetuoso y armonioso, los miembros, observadores y asesores del Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales han colaborado para dar a conocer y promover una cultura de integridad y rendición de cuentas. Se han organizado varias iniciativas y actividades con este fin, tanto en la Sede como sobre el terreno. Las siguientes medidas clave muestran el alcance y la repercusión de estos esfuerzos:

a) La División de Recursos Humanos, en colaboración con la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la OIG y la Unidad de Asesoramiento al Personal de los Servicios de Salud, ha celebrado una serie de seminarios presenciales en la Sede sobre la comprensión del hostigamiento, el abuso de autoridad y las represalias. Estos seminarios, celebrados en noviembre y diciembre de 2024 y abril de 2025, se centraron en sensibilizar al personal superior de categoría D-1 y superiores sobre cómo gestionar los problemas en el lugar de trabajo y se concluyeron con éxito, con la participación de 66 administradores.

b) La Oficina de Ética, junto con la OIG y la Oficina del Ombudsman, participaron en misiones conjuntas sobre el terreno en El Cairo (Egipto) y Túnez (Túnez) en mayo y junio de 2025, en las que colaboró con el personal de las oficinas regionales y subregionales. Estas misiones se centraron en las preocupaciones relativas al lugar de trabajo, las vías de resolución informales y formales y la sensibilización sobre las herramientas confidenciales de denuncia. Además, la Oficina de Ética siguió impartiendo sus sesiones interactivas sobre intervención activa de los testigos, con un total de 23 capacitaciones entre 2024 y 2025.

c) A lo largo de 2024 y la primera mitad de 2025, la OIG mantuvo su labor de divulgación participando en seminarios conjuntos con otras unidades de la FAO. Estas sesiones tenían por objeto aclarar la función de investigación que cumple la OIG en relación con los mandatos de otras unidades, como la función de la OER en los casos de explotación y abuso sexuales.

25. En lo que respecta a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, se han llevado a cabo amplias actividades de desarrollo de la capacidad para sensibilizar a la opinión pública mundial sobre este tema, en coordinación con las oficinas regionales, subregionales y nacionales, la red de coordinadores para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y la comunidad de práctica de la FAO. Entre ellas figuraban:

a) Sesiones de actualización que abarcaban temas fundamentales, como los principios básicos de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la tolerancia cero al respecto, la importancia de un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes, la obligación de denunciar cualquier sospecha de explotación y abuso sexuales y los canales disponibles para la presentación de denuncias. Más de 3 600 miembros del personal de la Sede y las oficinas descentralizadas participaron en estas sesiones.

b) Se impartieron dos rondas de un curso de formación de cuatro semanas dirigido a coordinadores para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en inglés y francés a más de 40 coordinadores y 30 nuevos coordinadores, que recibieron sesiones de orientación en el momento tras su nombramiento en el cargo. Además, en julio de 2025 se puso en marcha un nuevo curso de formación de formadores. La versión piloto ofrece a los participantes orientación y apoyo técnico para ayudarles a dirigir eficazmente sesiones de sensibilización sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales en el plano nacional. Los materiales básicos de capacitación se tradujeron a más de 10 idiomas locales para ampliar su alcance.

c) En marzo de 2025, la FAO, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y el Programa Mundial de Alimentos organizaron conjuntamente el acto teatral interactivo titulado “Fit for PSEAH?” (¿Preparados para la protección contra la explotación y el abuso sexuales?), en el marco del cual el personal con sede en Roma participó en un aprendizaje basado en escenificación para mejorar su comprensión de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la participación de los testigos y la capacidad de aplicar un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes.

d) Las oficinas descentralizadas también llevaron a cabo diversas actividades de prevención durante el período sobre el que se informa, entre las que se incluyen sesiones presenciales y virtuales de

sensibilización sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales para el personal y los asociados en la ejecución, sesiones informativas sobre este tema para el personal nuevo, capacitación específica, actividades de divulgación y participación de la comunidad en idiomas locales, así como el establecimiento o refuerzo de mecanismos de denuncia basados en las comunidades. Muchas unidades también colaboraron con sus redes locales de protección contra la explotación y el abuso sexuales para elaborar herramientas, armonizar los mensajes y organizar talleres de manera conjunta, procurando al mismo tiempo armonizar las actividades de prevención de la FAO con las iniciativas interinstitucionales. El relanzamiento de la comunidad de práctica de la FAO sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales en abril de 2025 también fomentó el apoyo y el aprendizaje entre homólogos, con seminarios web periódicos titulados "Stories from the Field" (Historias desde el terreno), en los que se presentaban innovaciones y mejores prácticas en el ámbito nacional.

e) Por último, se elaboró una nota de orientación sobre la remisión de las víctimas o supervivientes de explotación y abuso sexuales a la asistencia, los servicios y el apoyo adecuados, en estrecha consulta con varias oficinas de la FAO en los países. Para apoyar su aplicación, en julio de 2024 se puso a prueba un paquete de formación específico, con el que se impartió capacitación técnica a 10 coordinadores para la protección contra la explotación y el abuso sexuales sobre el marco del Comité Permanente entre Organismos de las Naciones Unidas y las prácticas de remisión segura. Durante el resto de 2025 y en años posteriores, está previsto organizar sesiones de capacitación adicionales con el objeto de brindar a los coordinadores para la protección contra la explotación y el abuso sexuales las competencias necesarias para gestionar las denuncias de forma segura y poner a las víctimas o supervivientes en contacto con el apoyo local adecuado.

C. Canales de presentación de denuncias e investigaciones

26. El hostigamiento, el abuso de autoridad, la discriminación, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales constituyen, todos, formas graves de conducta indebida 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. Los denunciantes, ya sean miembros del personal de la FAO o terceras partes externas, pueden presentar sus denuncias de forma confidencial a la OIG a través de una dirección de correo electrónico confidencial específica; la línea directa de la FAO, a la que se puede acceder por teléfono o mediante un formulario web específico; en persona ante un investigador de la OIG, o por escrito a través del correo postal. Durante el período sobre el que se informa, la línea directa de la FAO siguió siendo el método preferido de presentación de denuncias anónimas, debido a su mayor nivel de confidencialidad. Esta línea ofrece una amplia accesibilidad, con números de teléfono locales en 168 países y servicios de interpretación en más de 162 idiomas.

27. La OIG lleva a cabo todas sus actividades de investigación de conformidad con lo establecido en las políticas pertinentes de la Organización, así como en las Directrices para investigaciones de la FAO, con lo que se vela por la eficacia e independencia del proceso de investigación, así como la imparcialidad para todas las partes implicadas, en consonancia con el manual para investigadores relativo a la investigación de las denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas. La OIG ha publicado un procedimiento normalizado de actuación sobre la aplicación de un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes a las investigaciones de acoso sexual y explotación y abuso sexuales, con orientaciones sobre principios clave como el consentimiento informado y el respeto de los derechos, la seguridad, la dignidad y el bienestar de las víctimas o supervivientes. Estos principios estarán integrados también con el manual del Comité Permanente entre Organismos para investigadores relativo al enfoque centrado en las víctimas en la investigación de las denuncias de explotación y abuso sexuales, publicado recientemente (febrero de 2025), con el fin de mejorar la calidad y la sensibilidad de los procesos de investigación.

28. La Organización sigue participando en el sistema de presentación de informes sobre explotación y abuso sexuales (iReport SEA Tracker), como viene haciendo desde 2021. En el iReport SEA Tracker, que se actualiza en tiempo real, se presenta información detallada sobre las denuncias recibidas, la fecha del incidente y de la denuncia, el tipo de víctima o superviviente (adulto o niño), la

naturaleza de la denuncia, el apoyo prestado, el estado de la investigación, la acción final y las remisiones a las autoridades nacionales con fines de investigación penal.

29. La Oficina de Ética recibe y examina informes de presuntas represalias, incluidos los derivados de la presentación de denuncias de acoso sexual o explotación y abuso sexuales. Cada denuncia se evalúa de forma preliminar con arreglo a los criterios establecidos en la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades. Cuando la Oficina de Ética determina que la conducta denunciada puede constituir una represalia, el caso se remite a la OIG para que lleve a cabo una investigación más exhaustiva. A lo largo de todo el proceso, la Oficina de Ética emplea un enfoque centrado en la víctima o superviviente, por ejemplo proponiendo medidas provisionales de protección, con el consentimiento del denunciante, a fin de salvaguardar su bienestar.

30. Todas las oficinas de la FAO en los países donde se ejecutan programas deben establecer mecanismos de resolución de reclamaciones y mecanismos de denuncia y retroinformación para proporcionar una variedad de formas culturalmente apropiadas para que los beneficiarios y las comunidades de acogida compartan sus opiniones con las oficinas. También se les anima encarecidamente a que se aseguren de que forman parte de los mecanismos interinstitucionales comunitarios de denuncia y retroinformación, siempre que la red de protección contra la explotación y el abuso sexuales los haya establecido en el país.

31. La Organización sigue prestando apoyo a las oficinas en los países para mejorar los mecanismos de denuncia seguros y centrados en las víctimas o supervivientes en el plano comunitario. Esto incluye la elaboración de procedimientos normalizados de actuación en los países, la orientación a los asociados sobre la obligación de denunciar la explotación y el abuso sexuales en el ámbito laboral y el fomento de la capacidad para recibir denuncias y presentarlas de forma segura y confidencial a la OIG. A pesar de los esfuerzos que se están realizando, el acceso a canales de denuncia comunitarios seguros, confidenciales y adecuados es una esfera que requiere atención constante. Esto implica velar por que se consulte a las comunidades en las que se están ejecutando proyectos sobre sus canales preferidos para la presentación de denuncias, así como ampliar el acceso a la denuncia en persona y fortalecer la capacidad de las oficinas en los países en este ámbito fundamental.

D. Rendición de cuentas

32. La Circular administrativa sobre la práctica de la Organización en cuestiones disciplinarias (AC 2025/07) se publicó el 11 de marzo de 2025 en los seis idiomas de la FAO. Esta circular administrativa, que se publica con carácter anual, proporciona una visión general sobre las medidas disciplinarias y administrativas adoptadas por la FAO en 2024 en respuesta a los casos de conducta insatisfactoria de miembros del personal funcionario y no funcionario. En ella se describen los tipos de conducta indebida abordados y las medidas impuestas correspondientes, como el despido, la reducción de grado, la amonestación por escrito y la prohibición de volver a trabajar para la Organización. Aunque no se revela la identidad de las personas afectadas, se proporciona suficiente información concreta para sensibilizar y proporcionar ejemplos reales de conducta indebida y sus consecuencias.

33. La FAO sigue participando en la base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas, junto con otras 43 entidades de las Naciones Unidas, con el fin de ayudar a impedir que se vuelva a contratar a personas que han cesado en el servicio en sus organizaciones por conducta indebida. La Organización introduce activamente los registros de su personal en la base de datos y la utiliza para examinar tanto a los candidatos a ocupar puestos de plantilla como de personal no funcionario. En agosto de 2025, en la base de datos figuraban 1 011 personas contra las que se habían presentado denuncias de conducta indebida. El 1 de marzo de 2025, la Secretaría de las Naciones Unidas puso en marcha ClearCheck 2.0, ampliando el alcance de la base de datos para incluir a personas que hayan cesado en el servicio por todo tipo de conducta indebida, no solo por acoso sexual y explotación y abuso sexuales. En respuesta a ello, la FAO está revisando sus directrices actuales sobre el uso de ClearCheck a fin de incorporar este cambio en su marco interno y reforzar aún más su compromiso con la rendición de cuentas y la protección en todo el sistema.

34. La OIG mantiene un desglose estadístico de los datos relacionados con las denuncias relativas a la explotación y el abuso sexuales, el acoso sexual, el hostigamiento y el abuso de autoridad, y lleva un registro de todos los servicios de asesoramiento que presta a las distintas unidades de la FAO, a la Dirección y a los denunciantes. Estos datos se comunican anualmente al Comité de Finanzas como parte del informe anual del Inspector General. Además, la OIG presenta datos sobre estos tipos de conducta indebida en su informe semestral, en los informes de actividades y, de forma puntual, en respuesta a peticiones de otras unidades de la FAO, organizaciones de las Naciones Unidas o donantes.

35. Para reforzar la diligencia debida en relación con la explotación y el abuso sexuales, la FAO está implantando progresivamente el Portal de Socios de las Naciones Unidas, de manera experimental, en 13 oficinas en los países y prestando apoyo para el uso eficaz de las funciones del Portal en materia de registro, selección y verificación de las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil. En 2024, tras una capacitación específica y la colaboración con las oficinas en los países, se puso a prueba el módulo específico de protección contra la explotación y el abuso sexuales del Portal en las operaciones de cuatro países: el Afganistán, la República Bolivariana de Venezuela, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur. A través de este módulo, las oficinas en los países están evaluando las capacidades internas de los asociados para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en relación con las normas comunes del Comité Permanente entre Organismos de las Naciones Unidas y, en caso necesario, apoyan la elaboración de planes de fortalecimiento de la capacidad a fin de subsanar las deficiencias detectadas. Las oficinas también están proporcionando capacitación y apoyo técnico a los asociados y coordinándose con otras organizaciones de las Naciones Unidas para garantizar evaluaciones conjuntas y enfoques armonizados.

36. Para apoyar la aplicación sistemática y la implantación a gran escala, la FAO está elaborando procedimientos normalizados de actuación para llevar a cabo la evaluación de la capacidad en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y para utilizar el módulo de protección contra la explotación y el abuso sexuales del Portal de Socios de las Naciones Unidas. Dichos procedimientos orientarán a las oficinas en los países en la realización de evaluaciones estructuradas y armonizadas de los asociados en la ejecución de la FAO, describiendo las funciones, los flujos de trabajo y la armonización con las normas básicas de evaluación de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, que se integrarán en los procesos institucionales pertinentes y en los requisitos de diligencia debida. También se está elaborando un paquete de capacitación para fortalecer la comprensión y apoyar el cumplimiento de los requisitos en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales con todos los asociados de la FAO.

37. Asimismo, la FAO fortaleció el marco para la presentación de denuncias, el seguimiento y el cumplimiento en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el marco del cuestionario de control interno y el informe nacional anual, así como en contextos de emergencia de alto riesgo como parte de los informes de cumplimiento y análisis de control interno. Además, la FAO está trabajando para fortalecer la orientación y la capacitación sobre la gestión de los riesgos de explotación y abuso sexuales, en el contexto del marco de gestión del riesgo institucional para los programas de las oficinas en los países y en el ciclo de proyectos, con el fin de comprender, mitigar y responder mejor a los riesgos de explotación y abuso sexuales. La prevención de la explotación y el abuso sexuales también se ha integrado en el enfoque de gestión del riesgo institucional de la Organización y mediante el instrumento de gestión del riesgo institucional en virtud del Marco de gestión ambiental y social de la FAO y los modelos, instrumentos y orientaciones conexos. Estas iniciativas ofrecen un enfoque mejorado para supervisar el cumplimiento en materia de explotación y abusos sexuales y mitigar mejor esos riesgos.

38. La FAO está a punto de finalizar un rediseño integral de la sección pertinente relativa a la modalidad de implementación a través de asociados operacionales de su Manual administrativo, con el objetivo de transformarlo en un instrumento flexible, basado en el riesgo y adaptado al futuro. Reconociendo que muchos beneficiarios que corren el riesgo de sufrir explotación y abusos sexuales interactúan principalmente con asociados operacionales o en la ejecución, en lugar de hacerlo directamente con el personal de la FAO, las salvaguardias para la protección contra la explotación y el

abuso sexuales están incorporadas desde hace tiempo en la modalidad de implementación a través de asociados operacionales y se reflejan en los acuerdos que la FAO firma con sus asociados. En el marco renovado, que incluye los acuerdos y procedimientos actualizados, estas salvaguardias se reforzarán aún más, según sea necesario.

IV. Próximos pasos: medidas para 2025-26

39. Basándose en los avances logrados en los últimos años para promover un cambio de cultura e integrar un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes en todas las operaciones de la FAO, los esfuerzos continuarán y se intensificarán a lo largo de 2026. Las prioridades para el próximo año serán las siguientes:

a) **Gobernanza y política.** Se elaborará una nueva guía para administradores, basada en la Política de la FAO de prevención del hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación y respuesta a estos, de reciente publicación, con el fin de proporcionar medidas prácticas y ejemplos ilustrativos que ayuden a los administradores a aplicar eficazmente la política y fomentar un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo. En 2026, la FAO adoptará el nuevo formato del Plan de acción para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, publicado por la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales a principios de 2025, que se adaptará aún más a las prioridades, requisitos y capacidades de la Organización. También se está llevando a cabo una revisión de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades.

b) **Prevención y difusión.** La prevención de la conducta sexual indebida, en particular mediante actividades de formación y creación de capacidad, entre otras medidas, seguirá siendo un componente esencial del enfoque de la FAO. En 2025 y 2026 se organizarán en la Sede y en las oficinas descentralizadas nuevas sesiones de sensibilización sobre cómo abordar los problemas del entorno laboral para el personal de categoría P-5 y P-4 con responsabilidades de supervisión. También se seguirá prestando atención a la difusión externa y la sensibilización sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales en las comunidades donde trabaja la FAO y con asociados locales. Utilizando la nota de orientación (párrafo 25) y la capacitación inicial impartida, se brindarán capacitación y apoyo adicionales y continuos a los coordinadores para la protección contra la explotación y el abuso sexuales y otras partes interesadas. La revisión de los cursos obligatorios relacionados con la conducta en el lugar de trabajo, tal como se indica en el párrafo 23, continuará en 2026.

c) **Canales de presentación de denuncias e investigaciones.** Sobre la base de las observaciones de las oficinas en los países y las mejores prácticas mundiales, la FAO dará prioridad al fortalecimiento de los mecanismos de presentación de denuncias en los países, en especial mediante capacitación, orientación y apoyo técnico, a fin de asegurar un acceso confidencial y adecuado para compartir las preocupaciones relativas a la explotación y el abuso sexuales.

d) **Rendición de cuentas.** La FAO finalizará los procedimientos normalizados de actuación para respaldar la aplicación e integración del módulo de protección contra la explotación y el abuso sexuales del Portal de Socios de las Naciones Unidas en los procesos internos. Se brindará capacitación y apoyo a las oficinas en los países para implementar los requisitos de evaluación de la capacidad a gran escala y con garantía de calidad, empezando por las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil asociadas en contextos de alto riesgo y ampliándose gradualmente a otras operaciones. Se seguirán estudiando mecanismos adicionales para mejorar aún más la integración efectiva del Marco de gestión ambiental y social en el material de flujo de trabajo del ciclo de los proyectos. Se revisará el documento titulado “Compliance Reviews Following Complaints Related to the Organization’s Environmental and Social Standards: Guidelines” (Exámenes del cumplimiento tras la notificación de quejas relacionadas con las normas ambientales y sociales de la FAO: directrices) con el fin de formular con claridad la función independiente de la OIG en el examen de las quejas relacionadas con el incumplimiento del Marco de gestión ambiental y social. Con arreglo al enfoque de gestión del riesgo institucional de la

FAO (el marco de gestión del riesgo institucional y el Marco de gestión ambiental y social), el nuevo instrumento de orientación sobre la gestión de los riesgos de explotación y abuso sexuales también se pondrá a prueba durante lo que resta de 2025 y se ampliará aún más en 2026, con miras a fortalecer la determinación y la gestión de los riesgos de explotación y abuso sexuales en los países y en los proyectos.