



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

S

CONSEJO

168.º período de sesiones

29 de noviembre-3 de diciembre de 2021

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 contenida en el informe anual sobre la política, así como de los progresos realizados en las medidas institucionales para reforzar y mejorar continuamente el enfoque de la FAO en materia de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, y a proporcionar la orientación que estimen conveniente.

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

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

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

I. Contexto

1. La FAO mantiene su compromiso de aplicar una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, y se compromete además a crear un entorno propicio y favorable en el que se puedan plantear estas cuestiones con la confianza de que se tomarán medidas oportunas y adecuadas, sin temor a represalias. Este compromiso constituye el fundamento del enfoque de la Organización centrado en las víctimas, que cuenta con el pleno apoyo del Director General, quien ha iniciado una importante reforma y un cambio de cultura en la Organización sobre la base de una nueva cultura de trabajo centrada en las personas, transparente, responsable, dinámica, comprometida y ética.
2. Desde el último informe presentado a la reunión conjunta y al Consejo en 2020¹, se han realizado esfuerzos para seguir fortaleciendo una “cultura de libre expresión de opiniones” mediante actividades continuas de sensibilización y el refuerzo de la cultura de prevención, procurando que existan los recursos necesarios para las investigaciones. Estos esfuerzos continuos incluyen medidas puestas en marcha para garantizar un enfoque centrado en la víctima y asegurar la protección de quienes denuncian, respetando al mismo tiempo los principios de confidencialidad y discreción.
3. En el *Informe anual del Inspector General correspondiente a 2020* se informa de que el número de las acusaciones de hostigamiento y acoso sexual ha aumentado con respecto a 2019². Si bien ha habido una tendencia al alza en los dos últimos años, se considera que el aumento de las denuncias se debe en gran medida al enfoque de la dirección de la FAO para combatir los actos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales, y a una mayor concienciación sobre los derechos y los mecanismos de rendición de cuentas. La Organización ha hecho hincapié constantemente en la importancia de una conducta justa, ética y adecuada en el lugar de trabajo, en particular garantizando la concienciación del personal mediante la mejora de las comunicaciones y la capacitación. Esta tendencia al alza también indica un mayor nivel de confianza en la capacidad y la voluntad de la FAO para abordar estas cuestiones.
4. No obstante, la FAO reconoce la necesidad de seguir avanzando y mejorando a fin de potenciar la capacidad de acción del personal en todos los niveles. Tanto los cargos directivos como los subordinados y los homólogos deben ejercer su función individual o colectiva en la prevención o reducción de la posibilidad de que se produzcan faltas de conducta, en particular casos de acoso sexual y de explotación y abuso sexuales. De hecho, el *Informe Anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020* concluyó que entre el personal existía una imperiosa necesidad de mejorar el conocimiento de las normas éticas y que debía reforzarse la labor de promoción y divulgación; asimismo, se consideraba necesario examinar y revisar periódicamente las políticas, e intensificar los esfuerzos en la aplicación de la política de la Organización en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales contando con recursos asignados específicamente a este fin³.
5. Además de garantizar un entorno con una cultura consolidada de libre expresión de opiniones, la Organización aplica instrumentos de prevención, lleva a cabo una labor de sensibilización continua y ofrece capacitación adicional a todas las personas para que esta cultura forme parte de su vida cotidiana. La FAO está comprometida con esta labor en curso y con el intercambio y la adopción de las mejores prácticas y enseñanzas aprendidas en el ámbito de las Naciones Unidas.
6. En este informe se exponen las medidas adoptadas al respecto entre septiembre de 2020 y septiembre de 2021.

¹ CL 165/INF/6 Rev. 1 – reunión conjunta del Comité del Programa en su 129.º período de sesiones y el Comité de Finanzas en su 183.º período de sesiones, y 165.º período de sesiones del Consejo (<http://www.fao.org/3/nd597es/nd597es.pdf>).

² FC 185/13.1, Informe anual del Inspector General correspondiente a 2020 (<http://www.fao.org/3/nc682es/nc682es.pdf>).

³ FC 185/14, Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020 (<http://www.fao.org/3/nc684es/nc684es.pdf>).

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

A. Prevención del acoso sexual

7. La FAO sigue participando activamente en varios 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](#). El Equipo de Tareas de la JJE se reúne cada trimestre para que sus miembros intercambien ideas y se pongan al día mutuamente sobre el estado de aplicación de las actividades acordadas, tales como la Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, la utilización de la base de datos ClearCheck, y una guía para los supervisores, todas ellas adoptadas por la FAO.

8. Durante 2020, el Equipo de Tareas de la JJE se centró en particular en las prioridades siguientes:

- a) **El fortalecimiento de un enfoque centrado en las víctimas para abordar el acoso sexual.** En marzo de 2021, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó y difundió el documento *Investigator's Manual on Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations (Investigator's Manual)* (Manual del investigador para la investigación de las denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas [Manual del investigador]) como instrumento para reforzar la capacidad investigativa, armonizar las investigaciones de denuncias de acoso sexual centradas en las víctimas y mejorar la comunicación con las víctimas y las partes interesadas⁴. Como parte del enfoque centrado en las víctimas, el grupo también está trabajando en la reevaluación de la encuesta anual sobre denuncias de casos de acoso sexual, con el objetivo de perfeccionar el cuestionario y mejorar la forma en que los resultados podrían traducirse en medidas concretas, así como en la elaboración de una nueva encuesta voluntaria y anónima diseñada para captar las experiencias de las víctimas. En septiembre de 2021, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión aprobó el documento final titulado *Advancing a Common Understanding of a Victim-Centred Approach to Sexual Harassment* (Fomentar un entendimiento común sobre un enfoque centrado en la víctima para prevenir el acoso sexual) con el objetivo de que en las prácticas y políticas generales de las organizaciones de las Naciones Unidas participantes se incorporase un enfoque centrado en las víctimas o supervivientes⁵.
- b) **Aprendizaje y comunicación.** La FAO ha llevado a cabo actividades de concienciación sobre la importancia del enfoque del sistema de las Naciones Unidas para abordar el acoso sexual. El Equipo de Tareas de la JJE se ha centrado en la formulación de una estrategia de comunicación eficaz y dinámica dirigida a un amplio público interno y en la elaboración de material de capacitación y sensibilización sobre la prevención de actos de acoso sexual y la respuesta a estos. En noviembre de 2020, la FAO publicó unas directrices sobre la prevención del acoso sexual en un mundo virtual, basadas en ejemplos de otras organizaciones.
- c) **Divulgación e intercambio de conocimientos.** La Organización ha mantenido la cooperación y la coordinación con agentes y mecanismos, tanto dentro como fuera del Sistema de las Naciones Unidas, a fin de compartir conocimientos y materiales para acabar con el acoso sexual. En febrero de 2021, se celebró un diálogo con los Estados Miembros de las Naciones Unidas, en el que se presentó información actualizada sobre la labor del Equipo de Tareas de la JJE y los progresos realizados en el Sistema de las Naciones Unidas.
- d) **Liderazgo y cultura.** La Organización está tratando cuestiones de fondo relativas a los valores, las actitudes y la cultura para abordar las causas fundamentales del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. En el marco del [Plan de acción estratégico sobre recursos humanos](#)⁶, las actividades de la FAO sobre el acoso sexual forman parte de un proceso más amplio que tiene por objeto crear un entorno de trabajo diverso, respetuoso e inclusivo⁷.

⁴ <https://unsceb.org/investigators-manual-investigation-sexual-harassment-complaints>.

⁵ <https://unsceb.org/victim-centred-approach-sexual-harassment-united-nations>.

⁶ FC 183/4, Plan de acción estratégico sobre recursos humanos (<http://www.fao.org/3/nd471es/nd471es.pdf>).

⁷ FC 185/10, Informe anual sobre los recursos humanos (<http://www.fao.org/3/nd679es/nd679es.pdf>).

B. Investigaciones

9. La Oficina del Inspector General (OIG) de la FAO 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 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. Los UN-RIS redactaron un manual para investigadores y actualmente están trabajando en las mejores prácticas y en la evaluación comparativa de investigaciones sobre acoso sexual.

C. Protección contra la explotación y el abuso sexuales

10. La Organización continúa compartiendo experiencias y buenas prácticas a través de su participación en varias redes; por ejemplo, las reuniones sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales del Comité Permanente entre Organismos, y las reuniones del grupo de trabajo de las Naciones Unidas encargado de los casos de explotación y abuso sexuales. A este respecto, se ha colaborado con los organismos con sede en Roma en un seminario web mundial sobre la función de la ética en la labor conjunta para mejorar la prevención de la explotación y el abuso sexuales y la respuesta a estos, y se han elaborado materiales de capacitación compartidos para los coordinadores encargados de estos asuntos.

11. Además, en consonancia con el informe de las Naciones Unidas titulado *Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales*, en julio de 2021 la Organización presentó a la Secretaría de las Naciones Unidas el plan de acción anual para la prevención de actos de explotación y abuso sexuales, y la respuesta a estos, y distribuyó la encuesta anual destinada a reunir información sobre la percepción que tienen todas las categorías de personal sobre las normas de conducta con respecto a la protección contra la explotación y el abuso sexuales en oficinas sobre el terreno.

III. Progresos realizados en la FAO

A. Gobernanza y políticas

Gobernanza

12. A través del Equipo de tareas interno sobre la conducta y la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el lugar de trabajo, presidido por el Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto, la FAO sigue garantizando un intercambio activo de ideas, la puesta en común de información y una mayor coordinación de las actividades. El Equipo de tareas se reúne periódicamente y aprovecha la experiencia y los conocimientos diversos de sus miembros. Consta de dos grupos de trabajo oficiosos: uno sobre la conducta en el lugar de trabajo, coordinado por la División de Recursos Humanos (CSH), la Asesoría Jurídica, la Oficina del Inspector General (OIG) (investigaciones e informes), la Oficina de Ética (ETH) y la Oficina del Ombudsman (OMB); y otro sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, coordinado por la ETH y la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER) (respuesta humanitaria y de emergencia). Habida cuenta de la naturaleza intersectorial de la rendición de cuentas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales en la FAO, más allá de las cuestiones relativas al personal, el grupo de trabajo encargado de este asunto cuenta con representantes del Servicio de Compras y Contrataciones (CSLP) (acuerdos con proveedores de servicios y asociados en la ejecución) y la División de Apoyo a los Proyectos (PSS) (asociaciones y proyectos). También se ha determinado que otras unidades como la División de Transformación Rural Inclusiva y Equidad de Género y las oficinas descentralizadas son partes interesadas clave en el marco de la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

13. En el informe anual correspondiente a 2020 del Comité Consultivo de Supervisión de la FAO, presentado ante el Comité de Finanzas en su período de sesiones de primavera de 2021⁸, se tomó nota de los esfuerzos de la Organización para reforzar una cultura de prevención, mejorar las actividades de sensibilización y garantizar la adopción de un enfoque centrado en las víctimas. El Comité acogió

⁸ FC 185/12, Comité Consultivo de Supervisión de la FAO: Informe anual correspondiente a 2020 (<http://www.fao.org/3/ne681es/ne681es.pdf>).

con agrado la creación de un equipo de tareas interno sobre la prevención del acoso y la prevención de la explotación y el abuso sexuales, presidido por el Director General Adjunto. El Comité consideró, no obstante, que era necesario seguir reflexionando sobre la ubicación adecuada dentro de la FAO de la función de coordinación de las actividades y la rendición de cuentas a este respecto. En este sentido, la FAO está elaborando un boletín del Director General en el que se defina el mandato, la composición y la condición de observador del Equipo de tareas, y se aclare el enfoque operativo de la Organización para la coordinación de las actividades y la rendición de cuentas con miras a su aplicación.

Políticas

14. La Organización está revisando las políticas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y de prevención del acoso sexual. Estas políticas se actualizarán y ampliarán para promover más explícitamente un enfoque centrado en las víctimas, prestando especial atención a la prevención y la rendición de cuentas, y para articular específicamente los procesos y las funciones clave.

15. La FAO ha seguido actualizando sus acuerdos con los asociados en la ejecución a fin de incluir cláusulas específicas sobre la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y sobre la respuesta a estos. Estas cláusulas tienen como finalidad velar por que los asociados en la ejecución estén informados de sus obligaciones contractuales relativas a la protección contra actos de acoso sexual y de explotación y abuso sexuales, así como notificar a la FAO en caso de que se produzcan incidentes de este tipo, de modo que la Organización pueda garantizar la adopción de medidas para brindar una respuesta adecuada y hacer un seguimiento de la situación.

B. Prevención y difusión

16. En 2020 y 2021 se han reforzado las actividades de prevención y difusión a fin de apoyar y garantizar las medidas necesarias con miras a conseguir un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo:

- a) Se mejoró la **comunicación** con todos los empleados mediante noticias, actualizaciones y seminarios web específicos y periódicos, centrados en una amplia variedad de temas, incluidos los asuntos sobre ética y las investigaciones. Entre los ejemplos cabe citar: un mensaje dirigido a toda la Organización sobre la importancia de prevenir el acoso sexual, con especial atención al nuevo contexto de trabajo a distancia; la preparación por parte de la OIG de una serie de seminarios web; el artículo “PSEA is Everybody’s business” (La protección contra la explotación y el abuso sexuales incumbe a todos) publicado en la Intranet en marzo de 2021, y un seminario web asociado; y las presentaciones del Ombudsman dirigidas a todo el personal de la Organización —en los planos regional y nacional— sobre el papel del Ombudsman a la hora de ayudar a resolver asuntos relacionados con el acoso, incluido el acoso sexual, y proporcionar orientación sobre los mecanismos oficiales disponibles para abordarlos.
- b) En 2021 se publicó **un nuevo Código de Conducta Ética**, que reitera la responsabilidad individual y colectiva del personal de la FAO, en particular en cuanto a la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. En octubre de 2021 se impartirá un seminario web sobre el Código de Conducta Ética.
- c) Se han añadido **sesiones de formación e información obligatorias** para los directivos y el personal, incluido el curso en línea titulado “Sexual Harassment: the role of managers” (Acoso sexual: la función del personal directivo), publicado en abril de 2021. En esta actividad de capacitación se recuerdan los principios que debe seguir todo el personal directivo de la FAO en relación con el acoso sexual y se describen las medidas que debería adoptar cuando se enfrente a incidentes de este tipo, particularmente en el lugar de trabajo. En ella también se respalda la aplicación de la política de la FAO sobre el acoso sexual y la *Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este*, de la JJE.
- d) En agosto de 2020 se publicó **una versión revisada del curso obligatorio de formación en línea Ethics and Integrity in the UN** (Ética e integridad en las Naciones Unidas). Entre octubre de 2020 y junio de 2021, la Oficina de Ética organizó dos talleres de capacitación de tres horas de duración sobre dilemas éticos en la labor y el liderazgo de la FAO.

17. En lo que respecta a la contratación, en mayo de 2021 se actualizaron las plantillas de anuncios de vacantes para los puestos del personal asociado (Recursos Humanos No Funcionarios) para armonizarlas con las del personal, por lo que ahora incluyen una referencia a la política de tolerancia cero de la FAO respecto a conductas que sean incompatibles con los fines y objetivos de las Naciones Unidas y la FAO —en particular, la explotación y el abuso sexuales, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación—, además de las rigurosas comprobaciones de antecedentes y referencias existentes.

18. La Organización sigue fomentando la capacidad y reforzando los conocimientos en las oficinas descentralizadas en torno al marco de políticas, las normas de conducta y los mecanismos de notificación en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo y frágiles. Entre las actividades realizadas a este respecto se incluyen:

- a) La **elaboración de directrices** sobre diferentes aspectos del proceso de respuesta a incidentes de explotación y abuso sexuales, las cuales se han compartido con las oficinas descentralizadas a través de los agentes de coordinación encargados de estos asuntos y se han publicado en una plataforma específica para los equipos responsables de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Estas directrices abarcan orientaciones sobre prevención, evaluación de riesgos para grupos vulnerables, recepción de quejas, mecanismos y procesos de respuesta o remisión, y guías de comunicación uniformizadas para diferentes grupos, incluidos los beneficiarios, los asociados en la ejecución y el personal.
- b) **Los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales destacados en las oficinas en los países** han recibido formación para facilitar la transmisión y el intercambio de materiales y recursos de capacitación con sus equipos nacionales, asociados en la ejecución, beneficiarios y comunidades locales.
- c) Se está elaborando un **compendio de buenas prácticas en materia de rendición de cuentas a las poblaciones afectadas**, también en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, para facilitar el aprendizaje y el intercambio de conocimientos entre países y regiones.
- d) Se ha creado **una comunidad de prácticas sobre rendición de cuentas e inclusión**, que reúne a personal de la FAO de todas las regiones para compartir experiencias y buscar el apoyo de sus homólogos.
- e) La **Oficina de Ética impartió seminarios web específicos en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales** a los equipos en los países de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (RLC), la Oficina Regional para Europa y Asia Central (REU) y los Representantes de la FAO (FAOR) en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico (RAP).

C. Canales de presentación de denuncias e investigaciones

19. El documento *De la duda a la certeza: Hoja de ruta de la FAO sobre a quién acudir en caso de necesidad* proporciona al personal toda la información necesaria sobre las distintas oficinas, funciones y mecanismos disponibles para quienes deseen denunciar, entre otras cosas, el acoso sexual o la explotación y el abuso sexuales, y necesiten orientación o tengan dudas al respecto. Las funciones de la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Ética, recientemente separadas, también han reforzado la capacidad para abordar estos problemas. Al respecto se ha difundido información y se han celebrado seminarios web para aclarar sus respectivas funciones y responsabilidades.

20. En lo que respecta a la línea directa de la Oficina del Inspector General para la presentación de todo tipo de denuncias, incluidas las de acoso sexual y explotación y abuso sexuales, la OIG cuenta con un sistema confidencial de denuncia desde hace varios años. Este sistema incluye un formulario de denuncia en línea, así como una dirección de correo electrónico y teléfono específicos. La línea telefónica directa está disponible las 24 horas del día, por lo que también ofrece la posibilidad de dejar mensajes fuera del horario de trabajo. La OIG está considerando actualizar los sistemas integrándolos a través de un proveedor externo.

21. La Organización también ha adoptado medidas para mejorar los mecanismos comunitarios de denuncia a fin de garantizar la rendición de cuentas de las poblaciones afectadas. Asimismo, la FAO ha llevado a cabo un análisis mundial de los informes anuales de las oficinas de los países para

determinar las carencias y las tendencias con respecto a los mecanismos de denuncia existentes. Como se ha mencionado anteriormente, también se ha llevado a cabo una evaluación de necesidades específica en la RAP y la RLC, que han recibido además capacitación e instrumentos adaptados para promover, apoyar y facilitar el establecimiento y fortalecimiento de los mecanismos de denuncia.

22. En el ámbito de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, se han incluido regularmente 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 información a nivel nacional. Sobre la base del análisis de las respuestas a estas preguntas adicionales, se está elaborando un sistema de puntuación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

23. 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.

24. En cuanto a las investigaciones, la FAO ha publicado nuevas directrices (Circular Administrativa 2021/06, abril de 2021) para la función de investigación de la OIG. Estas directrices garantizan la eficacia e independencia del proceso de investigación, así como la equidad para todas las partes implicadas en él. Las modificaciones introducidas en las nuevas directrices incluyen principios y aspectos clave del enfoque centrado en las víctimas, en consonancia con el Manual del investigador de la JJE para la investigación de las denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas.

25. Asimismo, se ha publicado una política revisada de protección de los denunciantes (Circular Administrativa 2021/10), que contribuye a la protección de quienes denuncian actos de acoso sexual así como a la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Este documento fue resultado de una amplia colaboración entre las partes interesadas y contó con aportaciones de la OIG, la Oficina Jurídica (LEG), la CSH, los órganos de representación del personal y el Comité Consultivo de Supervisión de la FAO.

26. También se recopilan datos estadísticos anuales de casos relacionados con la explotación y el abuso sexuales y con el acoso sexual. En concreto, la OIG mantiene una base de datos de las denuncias recibidas del personal que desea seguir el proceso oficial. Estos datos forman parte del informe anual del Inspector General que se presenta ante el Comité de Finanzas en el período de sesiones de primavera y en el que también se informa acerca de las medidas disciplinarias⁹. La Oficina de Ética ha mantenido además un registro de denuncias, incluidas las de acoso sexual¹⁰.

D. Rendición de cuentas

27. La *Circular Administrativa sobre la práctica de la Organización en cuestiones disciplinarias* (2021/03) se publicó el 11 de marzo de 2021 en todos los idiomas oficiales. Esta Circular Administrativa, que se publicará a partir de ahora con una frecuencia mayor, es decir, con carácter anual, proporciona información sobre las medidas disciplinarias adoptadas con respecto al personal, 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, incluye ejemplos de 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.

28. La base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas garantiza una mayor rendición de cuentas y prevención. La FAO finalizó sus procedimientos para el uso de la base de datos de

⁹ FC 185/13.1, Informe anual del Inspector General correspondiente a 2020 (<http://www.fao.org/3/ne682es/ne682es.pdf>).

¹⁰ FC 185/14, Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020 (<http://www.fao.org/3/ne684es/ne684es.pdf>).

detección ClearCheck (publicados en la Circular Administrativa 2021/04, de marzo de 2021). Actualmente, están utilizando la base de datos todas las entidades de la Secretaría, así como más de 25 organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, con miras a compartir información sobre antiguos funcionarios y personal afiliado que fueron despedidos por denuncias fundadas de acoso sexual o explotación y abuso sexuales o que dimitieron mientras se les investigaba por tales denuncias o se negaron a participar en una investigación posterior. Se han añadido otras comprobaciones para impedir que se vuelvan a contratar infractores en las Naciones Unidas, es decir, las personas que figuran en la base de datos de notificaciones rojas de INTERPOL y la lista de sanciones del Consejo de Seguridad.

29. En el marco de gestión de riesgos de la Organización se han incluido consideraciones relativas al acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. El registro de riesgos institucionales cubre el riesgo de políticas o procedimientos inadecuados para prevenir y gestionar el hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Las oficinas en los países reciben además orientaciones específicas sobre la importancia de tener en cuenta los posibles casos de explotación y abuso sexuales en su análisis de los riesgos a nivel nacional y la definición de las medidas de mitigación adecuadas.

30. En el Marco de control interno y la Política de rendición de cuentas se define la rendición de cuentas en pro de la integridad y el comportamiento ético en la Organización, haciendo referencia específica a las políticas en materia de protección contra el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Desde 2019, los administradores de toda la Organización están obligados a confirmar la aplicación de estas políticas en sus ámbitos de responsabilidad como parte de los sistemas oficiales de presentación de informes sobre los controles internos.

31. Las evaluaciones de rendimiento de todo el personal directivo superior incluyen ahora el cumplimiento del compromiso de crear y mantener un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso sexual. Esto se actualizará para incluir la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

32. Desde enero de 2018, el Secretario General de las Naciones Unidas solicita a todos los dirigentes de todos los niveles que certifiquen anualmente a sus órganos rectores a través de una carta sobre asuntos de gestión lo siguiente: i) que han notificado en su totalidad y con exactitud todas las denuncias verosímiles de explotación y abuso sexuales relacionadas con sus funcionarios y personal afiliado que prestan servicios en la organización; ii) que han puesto a disposición de sus funcionarios y personal afiliado el material de capacitación sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales. A este respecto, se ha publicado en el Portal para los Miembros la carta de final de año de la Administración sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas con fecha de 19 de enero de 2021.

E. Próximos pasos: Medidas previstas para 2021-22

33. Sobre la base de esta importante labor y a fin de seguir garantizando la prevención del acoso sexual y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, la Organización centrará su labor en las medidas que se presentan más adelante. El objetivo general será cambiar la cultura institucional aumentando los conocimientos de los empleados sobre estos temas cruciales y la sensibilización acerca de las estructuras existentes encaminadas a velar por que los problemas se traten de conformidad con las mejores prácticas, las políticas y los procedimientos. La Organización también pretende sensibilizar a los asociados y proveedores en relación con sus obligaciones en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

34. Los resultados de la encuesta de 2019 sobre la satisfacción de los empleados proporcionan una base de referencia para medir el cambio y para trabajar en la elaboración de iniciativas futuras, y se adaptarán teniendo en cuenta la necesidad de proteger a las categorías de personal más vulnerables¹¹.

¹¹ Véase al respecto el Plan estratégico sobre recursos humanos; en el informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2022 se medirá y notificará otro indicador clave del rendimiento: porcentaje de conformidad con la afirmación “la FAO dispone de políticas, procesos y procedimientos eficaces para combatir el hostigamiento y otros comportamientos inaceptables” de la encuesta de 2022 (meta del 70 % del personal para 2021-22, tomando como referencia el 64 % registrado en 2019-2020).

35. En 2022, 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 y aprovechando estas para garantizar las mejores prácticas y utilizar eficazmente los recursos¹².

- i. **Gobernanza y políticas.** Por medio de políticas reforzadas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales y el hostigamiento, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, garantizando un enfoque centrado en las víctimas y la claridad de las funciones y responsabilidades, capacidades internas eficaces, recursos adecuados y coordinación a través del Equipo de tareas interno de la FAO.
- ii. **Prevención y difusión.** Mediante la mejora del aprendizaje, la comunicación y el fomento de la capacidad de los centros de coordinación sobre el terreno para garantizar la concienciación de los empleados, los directivos, los asociados en la ejecución y los beneficiarios, así como la formación continua.
- iii. **Canales de presentación de denuncias e investigaciones.** A través de la comunicación continua y el fomento de la confianza, promover una cultura de libre expresión de opiniones que aborde el miedo a las represalias y garantice una capacidad adecuada en las oficinas que se ocupan de las denuncias, mediante la adopción de un enfoque centrado en las víctimas.
- iv. **Rendición de cuentas.** Mediante el refuerzo de la gestión de riesgos y los controles internos.

¹² <https://unsceb.org/topics/addressing-sexual-harassment>; <https://unsceb.org/sites/default/files/2020-12/Workplan%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%202020-2021.pdf>.
<https://psea.interagencystandingcommittee.org/>.