



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

**159.º período de sesiones**

**Roma, 4-8 de junio de 2018**

**Política, procesos y medidas institucionales relativos a la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad**

### Resumen

En el presente documento se proporciona información sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Se exponen las medidas adoptadas desde 2011 hasta la fecha en cuanto a la notificación, la investigación y la adopción de decisiones, así como la difusión y el apoyo, y su armonización con las recientes recomendaciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

### Medidas que se proponen al Consejo

El Consejo tal vez desee tomar nota de las políticas, procedimientos y mecanismos robustos establecidos en la Organización para prevenir el hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad.

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

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).*



CL 159

## I. Antecedentes

1. Los principios de integridad, profesionalidad, respeto de los derechos humanos y dignidad de todos los pueblos refuerzan el compromiso contraído por la FAO de evitar los actos de explotación y abuso sexuales y de luchar contra ellos.
2. La FAO tiene una política de tolerancia cero respecto del acoso en todas sus formas, en particular tolerancia cero ante cualquier forma de acoso sexual, explotación sexual o abuso de autoridad.
3. La FAO cuenta con procedimientos y mecanismos robustos que posibilitan la formulación de denuncias y su investigación concienzuda e inmediata. Estos mecanismos, reforzados en enero de 2015, establecen un proceso claro para la presentación de denuncias y su examen e investigación por la Oficina del Inspector General de la FAO. A raíz de las conclusiones de dichas investigaciones, se impondrán medidas disciplinarias, entre ellas el despido.
4. Cabe señalar que en 2011 la FAO aprobó y aplicó una política de protección de los denunciantes para proteger al personal de la Organización frente a represalias cuando denuncia casos de conducta irregular, incluido el acoso sexual. Aquellas personas que crean que se han tomado represalias contra ellas por haber denunciado una conducta irregular o cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizadas pueden solicitar protección.
5. En 2013, la Organización abordó la cuestión de la explotación o abuso sexuales cometidos por empleados de la FAO, o cualquier otro miembro del personal relacionado con sus actividades, contra los beneficiarios de la asistencia y cualquier persona vinculada con ellos y publicó la Circular Administrativa sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.
6. La FAO no tolera el hostigamiento en ninguna de sus formas y se compromete a garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. En este sentido, la FAO aplicó en 2015 la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad.
7. Además, el 21 de febrero de 2018 el Director General de la FAO publicó la Circular Administrativa 2018/02 para reiterar que en la FAO las denuncias de acoso, en particular de carácter sexual, y de explotación o abuso sexuales, se toman muy en serio y se pueden formular de modo estrictamente confidencial, y que corresponde a todos los empleados, y en particular a los responsables de las unidades orgánicas, crear y fomentar una filosofía y un entorno de trabajo que prevengan el acoso, la explotación o el abuso sexuales.

## II. Participación de la FAO en el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el Acoso Sexual

8. La FAO ha participado también en el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (CEB) sobre el Acoso Sexual desde su creación en noviembre de 2017 y sigue de cerca sus debates.
9. A principios de mayo, en la reunión de la CEB, el Secretario General dirigió una sesión especial sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.
10. El Secretario General instó a todos los dirigentes y al personal del sistema de las Naciones Unidas a sumarse a él para impulsar un cambio cultural a fin de garantizar un lugar de trabajo en el que el acoso sexual no se tolere nunca, los autores de los abusos deban rendir cuentas de sus actos y el personal se sienta seguro para denunciar los incidentes.

11. Se exhorta a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que adopten medidas inmediatas en tres ámbitos fundamentales:

**Notificación:** establecimiento de mecanismos, tales como servicios de asistencia permanentes (24 horas al día) para que el personal pueda notificar los casos de acoso y tenga acceso a ayuda, y creación de una base de datos para todo el sistema a fin de evitar que se contrate de nuevo a personas que hayan cometido actos de acoso sexual.

**Investigación y toma de decisiones:** procedimientos de vía expedita para recibir, tramitar y atender denuncias, contratando para ello a investigadores especializados, en particular mujeres.

**Difusión y apoyo:** capacitación obligatoria, provisión de guías para los directores y armonización de políticas. Realización de encuestas de percepción del personal para aprender de las experiencias.

### III. Aplicación en la FAO

12. Como se ha mencionado antes, la FAO cuenta con una política robusta desde 2015 (Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad [AC 2015/03]) y se han adoptado ya casi todas las medidas que la CEB propuso que aplicaran las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

13. Los **mecanismos de notificación** han sido aplicados por la Oficina del Inspector General, que es la oficina encargada de investigar todas las denuncias de acoso y que cuenta con un sistema especializado de asistencia directa, controlado a diario, que incluye una línea de teléfono segura y un repositorio de correos electrónicos (investigations-hotline@fao.org), al que pueden acceder los empleados de la FAO y otros denunciantes para notificar conductas indebidas. La FAO está colaborando asimismo con otras entidades de las Naciones Unidas con miras a crear una base de datos para todo el sistema a fin de evitar que se contrate de nuevo a personas que hayan cometido algún tipo de acoso.

14. Las acciones relativas a la **investigación y toma de decisiones** son llevadas a cabo por un equipo especializado de investigación de composición equilibrada en cuanto a los sexos, del que forman parte seis mujeres, que desarrolla su labor en la Oficina del Inspector General y está disponible para mantener consultas presenciales o por conferencia telefónica con los empleados u otros denunciantes que notifiquen incidentes de acoso sexual.

15. Además de lo anterior, la FAO está trabajando para reforzar las medidas de **difusión y apoyo** aplicables en la Organización mediante la armonización de políticas y el refuerzo de las comunicaciones internas relacionadas con este asunto.

**Anexo.** Declaración de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (4 de mayo de 2018)

## **Declaración de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (CEB) sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

El acoso sexual se deriva de una cultura de discriminación y privilegios, basada en la desigualdad de las relaciones de género y las dinámicas de poder, y no tiene cabida en el sistema de las Naciones Unidas.

Los dirigentes de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas reiteramos nuestro firme compromiso de defender un enfoque de tolerancia cero ante el acoso sexual, fortalecer las iniciativas de prevención y respuesta centradas en las víctimas y propiciar un entorno laboral seguro e inclusivo.

Los miembros de la CEB están impulsando medidas en tres ámbitos fundamentales:

### **Notificación:**

- Establecimiento de mecanismos, tales como servicios de asistencia permanentes (24 horas al día) para que el personal notifique casos de acoso y tenga acceso a ayuda
- Creación de una base de datos para todo el sistema a fin de evitar que se vuelva a contratar a personas que hayan cometido actos de acoso sexual

### **Investigación y toma de decisiones**

- Establecimiento de procedimientos de vía expedita para recibir, tramitar y atender denuncias
- Contratación de investigadores especializados, incluidas mujeres

### **Difusión y apoyo**

Capacitación obligatoria, provisión de guías para los directores y armonización de políticas

- Realización de encuestas de percepción del personal para aprender de las experiencias

Seguiremos trabajando para cambiar la cultura de nuestras organizaciones. Las Naciones Unidas ha ser un lugar en el que el personal sea valorado y pueda hablar sin reservas y donde el acoso sexual no sea tolerado en ningún caso.