



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

REUNIÓN CONJUNTA

**Comité del Programa en su 126.º período de sesiones y
Comité de Finanzas en su 175.º período de sesiones**

Roma, 18 de marzo de 2019

**Política, procesos y medidas institucionales relativos a la
prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad:
Plan de acción actualizado**

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

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

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



PC 126

Contexto

1. Las medidas de la FAO destinadas a abordar el hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad se reforzaron en 2018 y continúan siendo objeto de mejoras en 2019.
2. Durante los últimos meses, la FAO ha tomado medidas en varios frentes. La Organización mantuvo sus esfuerzos para garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Al respecto, en febrero de 2019 se presentó una nueva política dedicada a la prevención del acoso sexual. Junto con otras medidas sustanciales, la política hace hincapié en tres esferas de trabajo esenciales: denuncia, investigación y toma de decisiones, difusión y apoyo.
3. Además, la Organización ha examinado y actualizado su Plan de acción institucional, teniendo en cuenta la labor desempeñada por el equipo de tareas interno y los resultados de la encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, que se puso a disposición de todos los funcionarios y del personal no funcionario en noviembre de 2018. Las disposiciones institucionales internas para la prevención del acoso sexual se basan en un enfoque multidisciplinario, que abarca los equipos de recursos humanos, servicio médico, ética, capacitación e investigación. A la vez, la FAO sigue colaborando activamente con el sistema de las Naciones Unidas, por medio de su participación en la labor del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos.

Progresos realizados en las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas

4. En 2018, las fases primera y segunda de la labor del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos permitieron realizar progresos concretos en la lucha contra el acoso sexual en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en la reunión que celebró los días 11 y 12 de octubre de 2018 en la UNESCO, en París, aprobó las medidas acordadas y recomendaciones del Equipo de tareas, que luego fueron respaldadas por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), en el segundo período de sesiones de la Junta, celebrado los días 7 y 8 de noviembre de 2018 en Nueva York. Los principales resultados fueron los siguientes:
 - a) la elaboración de una política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, aplicable a todas las organizaciones;
 - b) el establecimiento de la base de datos “ClearCheck” de investigación de antecedentes de acoso sexual, cuyo propósito es evitar que se vuelva a contratar a una persona cuya relación laboral con una organización del sistema ha terminado tras establecerse que había cometido actos de acoso sexual, e inclusión de las personas con denuncias pendientes de acoso sexual que abandonan una organización antes de que haya finalizado el proceso;
 - c) la elaboración de un mecanismo para la recopilación y el análisis de datos en todo el sistema a fin de garantizar la notificación oportuna y precisa y la formulación de políticas basada en hechos comprobados, y resultados de un cuestionario amplio para todo el sistema sobre denuncias de casos de acoso sexual;
 - d) la elaboración de una guía común para los administradores, un instrumento destinado a fomentar la sensibilización, comunicación y difusión;
 - e) una evaluación de las diferentes soluciones de líneas telefónicas directas o de ayuda establecidas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y propuesta de desarrollo de un marco para esas líneas con arreglo a un conjunto de criterios de mejores prácticas;
 - f) iniciativas continuas en todo el sistema con miras a reforzar la capacidad de investigación y la calidad de las investigaciones, como por ejemplo mediante una reunión conjunta de jefes de los órganos de investigación del Equipo de tareas y el Comité Permanente entre Organismos.

Resultados de la encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual

5. En noviembre de 2018, una empresa externa llevó a cabo, en nombre de las Naciones Unidas, la encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Esta encuesta confidencial se realizó por Internet en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, con la finalidad de obtener una muestra de casos críticos y percepciones acerca del acoso sexual en todo el sistema de las Naciones Unidas y reforzar los mecanismos de protección, aumentar el apoyo disponible y mejorar los métodos de denuncia de casos de acoso sexual.

6. La tasa de respuesta, tanto mundial como en la FAO, fue relativamente baja. La tasa general de participación de funcionarios y personal que no es de plantilla en 31 entidades de las Naciones Unidas fue del 17 %, mientras que esta fue del 14,6 % en la FAO. Esto representa 30 364 respuestas a la encuesta en total, de las cuales 1 898 corresponden a la FAO.

7. Los principales resultados para la FAO que surgen de 1 898 respuestas, con una tasa de respuesta estimada del 14,6 % (1 898 personas encuestadas de un recuento total de 12 967 funcionarios y personal no funcionario) son los siguientes:

- a) Tipos más comunes de acoso sexual. Las formas más comunes de acoso sexual comunicadas por las personas encuestadas fueron: relatos o bromas de índole sexual que resultan ofensivos, intentos no bienvenidos de hacer participar en una conversación sobre asuntos sexuales, realización de gestos o uso de lenguaje corporal de índole sexual, que provocaban vergüenza o resultaban ofensivos y que implicaban mejores posibilidades de ascenso o un mejor trato en el caso de que existiera cooperación de carácter sexual.
- b) Prevalencia por sexo y edad. Las personas encuestadas identificadas como mujeres comunicaron las tasas más elevadas. En relación con los grupos de edad, comunicaron haber experimentado acoso sexual personas entre 25 y 34 años.
- c) Prevalencia por identidad sexual. Dentro de la categoría de identidad sexual, las personas encuestadas que manifestaron ser homosexuales comunicaron las tasas más elevadas.
- d) Prevalencia por tipo de empleo. En relación con los tipos de empleo, las tasas fueron más elevadas entre las personas encuestadas que se identificaron como consultores.

8. En el informe final, se han identificado los grupos esenciales de personas que requieren atención prioritaria en la Organización: i) objetivos vulnerables (personal femenino, de entre 25 y 44 años, principalmente consultoras); y ii) posibles acosadores (hombres entre 45 y 54 años, principalmente colegas, pero también supervisores, administradores y algunos jefes superiores).

9. A pesar de la baja tasa de respuesta, y de las deficiencias metodológicas correspondientes para extrapolar resultados fiables, esta encuesta representa un importante primer paso. Ha proporcionado una base de referencia para medir el cambio y para trabajar en la elaboración de iniciativas futuras, que se adaptarán teniendo en cuenta estas categorías específicas. Además, las enseñanzas extraídas pueden constituir la base para una encuesta mejorada, con mayor integridad metodológica para el futuro.

Progresos realizados en la FAO

10. Como ya se ha mencionado, un hito importante fue la presentación de una nueva política sobre prevención del acoso sexual, basada en la Política modelo para el sistema de las Naciones Unidas, y adaptada a los marcos institucionales y jurídicos específicos de la Organización.

11. Durante los últimos meses, la FAO participó en varias reuniones del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos destinadas a garantizar la armonización de las políticas de todas las entidades del sistema con la Política modelo sobre el acoso sexual. El 13 de febrero de 2019, la FAO publicó la nueva política, y fue uno de los primeros organismos de las Naciones Unidas que adoptó el Modelo de referencia de las Naciones Unidas en el que se incluye la definición uniforme del acoso sexual.

12. Además, como se informó anteriormente¹, la FAO elaboró un Plan de acción y aplicó medidas concretas, en las que participan las oficinas y divisiones internas, bajo la coordinación de la Oficina de Recursos Humanos. El Plan de acción también se reforzará mediante actividades adecuadas para tener en cuenta los resultados de la encuesta. En particular, el equipo de tareas interno está trabajando en relación con lo siguiente:

- a) elaboración de un conjunto de instrumentos de prevención del acoso sexual, que formará parte del proceso de incorporación de todo el nuevo personal contratado;
- b) inclusión de indicadores específicos en el Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR) respecto de la prevención del acoso sexual y la paridad de género, que ayudarán a los administradores a cumplir eficazmente sus obligaciones de actuar de manera ejemplar en relación con el cambio cultural;
- c) programación de viajes específicos del Oficial de ética a fin de proporcionar apoyo y asesoramiento en el nivel de las oficinas regionales y en los países.

13. A continuación se presenta un resumen de las medidas actualizadas.

A. Denuncia

A.1 - Mejorar las capacidades para presentar denuncias de las líneas telefónicas directas o de ayuda

14. La FAO asignó un buzón de voz a la línea telefónica directa actual que gestiona la Oficina del Inspector General, a fin de que los denunciantes pueden dejar mensajes de voz fuera del horario de trabajo.

A.2 - Establecer un mecanismo para hacer un seguimiento constante de la rendición de cuentas entre los asociados en la ejecución

15. Se ha incluido una sección específica sobre la prevención del acoso sexual en el informe nacional anual (en español, francés e inglés), en la que se solicita a los funcionarios responsables que indiquen las medidas concretas adoptadas para crear y fomentar una ética y un entorno de trabajo que impidan el acoso, la explotación y el abuso sexuales.

16. Además, dentro del marco del cuestionario de control interno para las oficinas descentralizadas de 2019, la FAO incluirá una sección sobre la rendición de cuentas y la observancia de las normas de la FAO entre los asociados en la ejecución a fin de gestionar y supervisar la ejecución de programas y detectar problemas en tiempo real, reduciendo de ese modo al mínimo los posibles riesgos para la reputación de la Organización.

A.3 - Mejorar un mecanismo comunitario para las denuncias

17. Se han presentado las Directrices iniciales para las denuncias comunitarias, que prestan especial atención a la colaboración de las partes interesadas y los mecanismos de reclamación para las comunidades. Al respecto, la Organización ha elaborado directrices operacionales de carácter obligatorio que describen el proceso para gestionar las denuncias recibidas de personas que consideran

¹ CL 160/9.

que la FAO ha incumplido sus propias salvaguardias ambientales y sociales. La Organización también está elaborando una plantilla para denuncias sobre explotación y abuso sexuales con arreglo a la Guía de mejores prácticas: Mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria del Comité Permanente entre Organismos.

B. Investigación y toma de decisiones

B.1 - Fortalecer las redes con homólogos del sector humanitario para compartir experiencias y buenas prácticas

18. El Oficial de ética ha seguido participando en reuniones externas y seminarios web del Comité Permanente entre Organismos, de los organismos con sede en Roma y de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales a fin de intercambiar innovaciones y mejores prácticas.

19. Cabe señalar también que la FAO participa desde 2012 en la red del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y pone en práctica el aprendizaje entre homólogos con otras 65 entidades de las Naciones Unidas participantes. En 2018, la FAO participó en la reunión de la red y debatió acerca de la manera en que el personal directivo superior debería expresar una visión de las formas en que la entidad apoyará la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como una norma central de las Naciones Unidas, lo que incluye la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, así como velar por que los objetivos de cada organización reflejen esta visión.

C. Difusión y apoyo

C.1 - Instrumentos de aprendizaje de carácter obligatorio sobre prevención del acoso sexual y de la explotación y el abuso sexuales

20. Como parte de las actividades de sensibilización de los empleados, se publicó un vídeo de carácter obligatorio sobre “Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad” (en español, francés e inglés). La tasa de cumplimiento a finales de enero de 2019 alcanzaba el 97 % entre los funcionarios y el 82 % entre el personal no funcionario.

21. El curso de aprendizaje electrónico “Trabajar juntos en armonía” de las Naciones Unidas se adaptó a la FAO y se publicó en inglés en noviembre de 2018. El curso sensibiliza acerca de la política de tolerancia cero de la FAO con respecto al hostigamiento en el lugar de trabajo y las conductas prohibidas. Las versiones en español y francés estarán disponible a finales de marzo de 2019, y posteriormente el curso será de carácter obligatorio para todos los empleados de la FAO.

22. Además, en febrero de 2019, la FAO publicó un vídeo interactivo sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales, que se traducirá al español y el francés para finales de abril de 2019. Este curso de capacitación tiene la finalidad de sensibilizar acerca de la explotación y el abuso sexuales y la política de tolerancia cero de la FAO respecto de cualquier forma de explotación y abuso sexuales. El curso informa acerca de la política de la FAO sobre la explotación y el abuso sexuales y las obligaciones que surgen de esta. También ayuda a identificar comportamientos que constituyen comportamientos de explotación y abuso sexuales y brinda orientación acerca de cómo detener, prevenir y denunciar casos de explotación y abuso sexuales por parte del personal de la FAO y los asociados en la ejecución.

23. Por último, se publicará a finales de mayo de 2019 un vídeo sobre protección de los denunciantes, que posteriormente se traducirá a otros idiomas.

C.2 - Sesiones presenciales y vídeos de capacitación en la Sede y en las oficinas descentralizadas

24. La Oficina de Ética programó otras tres videoconferencias y una sesión de capacitación presencial, que se realizarán antes de finales de marzo de 2019. Se han designado nuevos coordinadores de prevención de la explotación y el abuso sexuales en la Oficina Regional para Europa y Asia Central, quienes recibirán capacitación antes de finales de año.

C.3 - Sesiones de sensibilización acerca de la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales dirigidas a los coordinadores de la FAO en determinados países prioritarios

25. Se están identificando otras oficinas en los países prioritarios y se están definiendo los programas y materiales de capacitación, ajustados a los contextos específicos de los países. Con antelación a las sesiones presenciales, que tendrán lugar en marzo, se han realizado durante el mes de febrero videoconferencias introductorias.

C.4 - Guía breve para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este

26. Se ha elaborado una Guía breve para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, que se ha publicado en la página de la Intranet de la FAO en español, francés e inglés.

27. La Organización ha reforzado sus comunicaciones internas sobre explotación y abuso sexuales y acoso sexual, en las que se destaca la función fundamental de los administradores, que son la vanguardia en la creación de un entorno de trabajo seguro y armonioso, en el que no existan el miedo, la intimidación, la hostilidad ni la ofensa.

Siguientes pasos

28. Sobre la base de las iniciativas y los productos desarrollados desde la presentación de la política, la FAO seguirá trabajando con el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos con miras a informar a la Junta sobre el estado de ejecución de las medidas acordadas en el primer período de sesiones ordinario de la Junta, en la primavera de 2019, por conducto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. En particular, estas son las prioridades de la FAO para 2019 en el contexto de las iniciativas de las Naciones Unidas:

- a) Mejorar la investigación. Establecimiento de un Subgrupo de trabajo sobre fortalecimiento de la capacidad de investigación, con su correspondiente mandato, cuyos productos previstos incluirán un modelo de referencia de los mejores procedimientos, procesos y prácticas para realizar investigaciones profesionales.
- b) Rendición de cuentas. Aportar contenido con destino a la base de datos “ClearCheck” de todo el sistema para la investigación de antecedentes de acoso sexual, así como garantizar que se mantenga continuamente actualizada y sea utilizada sistemáticamente durante los procesos de contratación. Presentación de informes acerca de la aceptación y aplicación de las Directrices ampliadas para la base de datos de antecedentes de acoso sexual sobre denuncias pendientes de acoso sexual. Perfeccionamiento e inicio de un ejercicio anual de recopilación de datos que comenzará a principios de 2019.
- c) Apoyo y difusión. Presentación de un marco de líneas telefónicas directas o de ayuda utilizadas por organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones conexas, basado en los criterios de las mejores prácticas. Presentación de un sitio web público de las Naciones Unidas sobre iniciativas contra el acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas.

29. Los resultados de la encuesta de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual señalan puntos fuertes y debilidades del enfoque que aplican actualmente las Naciones Unidas y la FAO en la esfera de la prevención del acoso sexual. Por consiguiente, y con miras a mejorar la fiabilidad de la extrapolación, estos datos podrían aprovecharse para desarrollar una nueva encuesta independiente y anónima, posiblemente en colaboración con los restantes organismos con sede en Roma.

30. El informe también señala la importancia de cultivar un entorno de trabajo en que las personas se sientan seguras para hablar acerca de sus experiencias, ya sea como víctimas o testigos de casos de acoso. Al respecto, se elaborará un conjunto revisado de medidas y se publicarán cursos de capacitación específicos, cambiando el orden de prioridades según corresponda, para prestar apoyo a categorías específicas de personal y a determinados países.

31. Además, la FAO seguirá actualizando sus políticas en consonancia con el sistema de las Naciones Unidas. En particular, se está revisando la Política de protección de los denunciantes de irregularidades a fin de incorporar los criterios de las mejores prácticas recomendados en un examen reciente de la DCI²; esta se publicará junto con el nuevo vídeo de sensibilización sobre protección de los denunciantes de irregularidades para finales de mayo de 2019.

32. Por último, la FAO sigue supervisando los progresos realizados en la aplicación del Plan de acción para la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, con miras a informar al respecto en futuros períodos de sesiones del Consejo, utilizando indicadores cualitativos y cuantitativos. Se adjunta a este documento en el *Anexo 1* una versión actualizada del Plan de acción.

² JIU/REP/2018/4, Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

PLAN DE ACCIÓN

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

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

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

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

Sistema de presentación de información mediante un código de colores

La ejecución de la iniciativa **ha concluido**

Finalizada

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

En curso

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

Retrasada

Actividades **continuas**

Continua

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

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

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

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

3. Difusión y apoyo			
<u>Resumen</u>			
Se considera que una comunicación más detallada y sistemática con el personal a través de diversos canales de comunicación e instrumentos de difusión es una manera eficaz de aumentar la concienciación y mejorar la confianza en la Organización.			
<u>Actividades principales</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Plazo previsto</u>	<u>Estado</u>
3.1 Instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio sobre prevención del acoso sexual			
Establecimiento de un instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio.	Porcentaje del personal de la FAO que debe completar el instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio.	Octubre de 2018	Finalizada
Publicación de la adaptación del curso de aprendizaje electrónico de las Naciones Unidas titulado “Working Harmoniously” (Trabajar en armonía), como capacitación de carácter obligatorio, junto con un vídeo adicional sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.	Publicación de los instrumentos de aprendizaje.	Febrero de 2019	Finalizada
Publicación del vídeo sobre protección de los denunciantes de irregularidades.	Publicación del instrumento de aprendizaje.	Mayo de 2019	En curso

3.2 Sesiones presenciales y vídeos de capacitación en la Sede y en las oficinas descentralizadas			
La FAO sigue organizando sesiones de capacitación en la Sede, cursos de capacitación presenciales en las oficinas descentralizadas y videoconferencias, en los que se aborda el problema del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Se presta especial atención a las oficinas regionales y los países en situación de emergencia.	Completar las sesiones de capacitación para todas las divisiones en la Sede y oficinas descentralizadas y aumentar el número de videoconferencias.	Otras 10 divisiones en la Sede y 9 o 10 en oficinas descentralizadas para marzo de 2019 y otras 15 videoconferencias para diciembre de 2019.	En curso
3.3 Sesiones de sensibilización acerca de la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales dirigidas a los coordinadores de la FAO en determinados países prioritarios			
Impartir capacitación sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual en las oficinas en los países.	Capacitación de coordinadores y capacitación de instructores en 3-5 países cada trimestre.	Diciembre de 2019	Continua

3.4 Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este			
<p>Una Guía para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este con el fin de ayudar a los administradores a cumplir de forma eficaz sus obligaciones, crear un entorno laboral seguro y fomentar la armonía en el mismo, responder a las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo y responsabilizar al personal de todo tipo de conducta prohibida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guía disponible y publicada en la página de Intranet de la Oficina de Recursos Humanos. ▪ Campaña de comunicación para recordar a los administradores su función. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Octubre de 2018 ▪ Enero de 2019 	Finalizada
3.5. Fortalecer las comunicaciones internas sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual			
<p>Con respecto al fortalecimiento de las comunicaciones internas sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, la FAO está adoptando múltiples enfoques:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir el correo electrónico de la Oficina de Ética a través de los canales institucionales de comunicación interna a todo el personal de la FAO, recordando el compromiso de la Organización con la tolerancia cero y alentando la presentación de denuncias de explotación y abuso sexuales y acoso sexual. ▪ En la página principal de la Intranet y en pantallas de la Sede y las oficinas regionales se han publicado referencias directas e indirectas, que incluyen artículos, una sección de capacitación, avisos destacados y ventanas emergentes. 	<p>Mejorar la concienciación y la comunicación, que contribuyen de forma decisiva a la lucha contra el acoso sexual y su prevención mediante un cambio en la cultura institucional.</p>	<p>Continua</p>	Continua

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicaciones de boletines informativos en su Intranet en relación con temas específicos, incluidos asuntos relacionados con el acoso sexual y la línea telefónica directa para denuncias. ▪ Se mejorarán las páginas web específicas en Internet y la Intranet, en las que se incluirán las políticas y procesos relativos a las denuncias. 			
3.6 Apoyo psicológico al personal			
El Asesor del personal presta servicios de orientación psicológica, con la finalidad asimismo de prevenir, gestionar y resolver los casos de hostigamiento y acoso sexual que se producen en el entorno laboral y que se señalan a su atención.	Remisión del personal denunciante de casos de acoso sexual a los asesores del personal.	Noviembre de 2018	Finalizada
3.7 Creación de una página específica en Intranet			
Creación de una página en Intranet para proporcionar información actualizada.	Sección creada y actualizada.	Octubre de 2018	Finalizada