



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
للأغذية والزراعة
للأغذية والزراعة

CONSEJO

160.^º período de sesiones

Roma, 3-7 de diciembre de 2018

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

Resumen

En el presente documento se proporciona información actualizada sobre la política, los procesos y las medidas institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Se expone la situación actual de las medidas adoptadas en cuanto a la mejora de la notificación, la investigación y la adopción de decisiones, así como la difusión y el apoyo, y su armonización con las recomendaciones de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (en adelante, la Junta de los Jefes Ejecutivos).

Medidas que se proponen al Consejo

El Consejo tomó nota del informe de la FAO sobre el fortalecimiento de la aplicación del Plan de acción para la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, y alentó a la FAO a que prosiguiera con sus esfuerzos de coordinación con las entidades del sistema de las Naciones Unidas.

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.



I. Contexto

1. La posición de la FAO se ajusta a los principios y valores del sistema de las Naciones Unidas relativos a la prevención del hostigamiento y la conducta sexual inapropiada, que se consideran un comportamiento inaceptable, y, por tanto, al fomento de un entorno laboral seguro y el establecimiento de un mecanismo para intensificar los esfuerzos de prevención y respuesta.

2. En el Estatuto y el Reglamento del Personal de la FAO se exige que todo el personal demuestre los niveles más altos de integridad. En consecuencia, la Organización tiene la obligación de garantizar que sus funcionarios sean tratados, y se traten entre sí, con dignidad y respeto, sin abusos ni acoso. La FAO se ha comprometido a establecer y mantener un entorno que prevenga conductas indebidas de carácter sexual mediante la adopción de medidas apropiadas y la elaboración de las salvaguardias necesarias para reforzar este compromiso.

3. A tal efecto, la Organización ha establecido políticas y procedimientos institucionales relativos a la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, así como a la determinación de faltas de conducta de índole sexual, que posibiliten la formulación de denuncias y su investigación concienzuda e inmediata. En consecuencia, entre las responsabilidades fundamentales de la FAO como organización de las Naciones Unidas figura la adopción de procedimientos de vía expedita para recibir, tramitar y atender denuncias, y la realización de esfuerzos destinados a fortalecer la protección frente a represalias contra el personal de la FAO que denuncie conductas irregulares y coopere con las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas.

4. Los principios y procedimientos se incluyen en tres políticas que se consideran los pilares en los que se basa el enfoque de la FAO relativo a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, a saber: la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, la Política de protección contra la explotación y el abuso sexuales y la Política de protección del denunciante de irregularidades.

II. Participación en las iniciativas de las Naciones Unidas

5. Desde noviembre de 2017, en consonancia con su compromiso en la lucha contra la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, la FAO participa en el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre el acoso sexual, una iniciativa interinstitucional para erradicar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

6. En respuesta a la urgencia de esta tarea y a la necesidad de conocimientos técnicos en un amplio número de esferas con dimensiones jurídicas, normativas y de recursos humanos, el Equipo de tareas estableció una serie de subgrupos sobre líneas de trabajo específicas, dirigidos cada uno de ellos por representantes de las entidades pertinentes del sistema de las Naciones Unidas. La FAO ha participado activamente en la labor del Equipo de tareas, en particular en los subgrupos sobre “el modelo de referencia para las políticas”, “la mejora de la notificación” y “las líneas telefónicas directas para informes o ayuda”, aportando información y comentarios y contribuyendo a la elaboración de políticas y directrices comunes de las Naciones Unidas.

7. Tras una intensa colaboración y consultas, en septiembre de 2018, el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos presentó estos resultados y concluyó la primera fase de su labor, que abarcó:

- la elaboración de una política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual, aplicable a todas las organizaciones;
- 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 se haya terminado tras establecerse que había cometido actos de acoso sexual;

- 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;
- la selección de iniciativas para fortalecer la capacidad de investigación en todo el sistema de las Naciones Unidas;
- la elaboración de un Código de conducta modelo para prevenir el acoso sexual durante los actos de las Naciones Unidas y en relación con los mismos;
- la evaluación de las mejores prácticas en el ámbito de las líneas telefónicas directas para informes o ayuda con el fin de elaborar una propuesta para adoptar un enfoque común en todo el sistema de las Naciones Unidas;
- la elaboración de una encuesta sobre la percepción de las personas más directamente afectadas para comprender mejor sus opiniones, que habrá de realizarse en las diversas entidades de las Naciones Unidas.

8. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión examinó el informe del Equipo de tareas los días 11 y 12 de octubre de 2018, aprobó la Política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual y recomendó que se revisaran periódicamente sus disposiciones, como mínimo, una vez cada tres años. La FAO aplica actualmente esta decisión con miras a acelerar la prevención y la respuesta eficaz ante casos de acoso sexual, y hace especial hincapié en la adopción de estrategias, servicios y apoyo centrados en las víctimas.

III. Encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual

9. Como se ha mencionado anteriormente, una de las medidas del Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos consiste en la elaboración de una encuesta sobre la percepción del personal acerca de esta cuestión para determinar la incidencia de casos de acoso sexual en las Naciones Unidas y la percepción de la forma en que se abordan tales comportamientos.

10. La FAO se ha sumado a esta iniciativa y ha participado en el grupo de trabajo junto con otras 30 entidades de las Naciones Unidas.

11. Basándose en las mejores prácticas del sector y teniendo en cuenta el carácter delicado y confidencial de esta cuestión, el Equipo de tareas ha elaborado y publicado las especificaciones de una licitación con el objetivo de seleccionar a un proveedor externo. Una vez determinado, las 31 entidades de las Naciones Unidas participantes colaboraron en la preparación de la encuesta y acordaron ponerla en marcha el 29 de octubre. La encuesta estará abierta hasta noviembre y está previsto elaborar un informe final, con información actualizada sobre el sistema de las Naciones Unidas y sobre las distintas entidades, para finales de diciembre de 2018.

12. Se prevé que la encuesta proporcione datos e información cualitativos y cuantitativos sobre las experiencias y percepciones del personal en lo referente al acoso sexual, para respaldar la adopción de un enfoque basado en hechos comprobados en relación con la labor en curso sobre el acoso sexual, incluida la elaboración de medidas específicas, la introducción de cambios en la cultura de la Organización y el apoyo a las víctimas. Por último, las preguntas de la encuesta tendrán validez científica y los resultados podrían adoptarse fácilmente como referencia en relación con otros estudios, lo que también permitiría comparar los datos con los de otros organismos de las Naciones Unidas.

IV. Plan de acción y esferas de trabajo de la FAO

13. Como se ha señalado anteriormente¹, la FAO ha elaborado un Plan de acción que tiene por objeto determinar 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.

14. Como resultado, la FAO aplica muchas medidas en estas tres esferas de trabajo, en las que participan las oficinas y divisiones internas, bajo la coordinación de la Oficina de Recursos Humanos. Durante estos meses, el Equipo de tareas interno ha organizado reuniones de grupo e individuales para definir los objetivos y dar seguimiento a las distintas medidas, junto con las oficinas correspondientes. A continuación, se presenta un resumen del estado de aplicación de las medidas adoptadas.

Notificación

a) *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*

15. Como se ha mencionado anteriormente, la FAO ha colaborado con otras 30 entidades de las Naciones Unidas en la recopilación y consolidación de las aportaciones para ultimar la lista de preguntas. En octubre, el proveedor externo se ocupó de la finalización y realización de la encuesta. El informe final se presentará ante las Naciones Unidas a finales de diciembre.

b) *Mejorar las prestaciones de las líneas telefónicas directas para informes o ayuda*

16. La FAO cuenta actualmente con una línea telefónica interna, activa durante las horas de trabajo en la Sede, y un buzón de voz para los mensajes vocales que gestiona la Oficina del Inspector General (OIG).

17. La FAO se ha unido asimismo al subgrupo de trabajo de la Junta de los Jefes Ejecutivos encargado de evaluar las mejores prácticas en materia de líneas telefónicas directas para informes o ayuda. Desde la creación de este grupo de trabajo, la FAO ha entablado conversaciones con el Programa Mundial de Alimentos (PMA) a fin de facilitar el proceso de contratación de la línea telefónica directa para informes, con el propósito de garantizar una cobertura externa las 24 horas con personal capacitado plurilingüe.

c) *Establecer un mecanismo para hacer un seguimiento constante de la rendición de cuentas entre los asociados en la ejecución*

18. En las oficinas en los países, la FAO está trabajando a fin de establecer mecanismos para hacer un seguimiento de la observancia de las normas de la FAO entre los asociados en la ejecución. En la actualidad, los contratos de adquisición ya incluyen disposiciones específicas que exigen a los contratistas que confirmen que no incurren en prácticas de explotación. Estas disposiciones también se incorporarán en breve en el modelo para las cartas de acuerdo.

19. Con el mismo fin, se prevé que el próximo informe anual de las oficinas en los países incluya una sección específica y obligatoria sobre el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales; en dicha sección, las oficinas en los países deberán enumerar las acciones y medidas adoptadas para prevenir y abordar las posibles faltas de conducta de carácter sexual.

d) *Mejorar un mecanismo comunitario para las denuncias*

20. La rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas es un enfoque centrado en las personas que tiene en cuenta las diversas necesidades de los diferentes segmentos de una comunidad, así como la importancia de garantizar que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños puedan tener acceso a la asistencia en condiciones de igualdad y beneficiarse de ella de una forma digna. Dicho enfoque es aplicable a todos los programas de la FAO, ya sean humanitarios o de desarrollo.

¹ CL 159/8 y CL 159/8 Nota informativa.

21. Este compromiso refleja la necesidad de poner en práctica la rendición de cuentas y la protección contra la explotación y el abuso sexuales mediante inversiones en mecanismos apropiados, el fomento de la capacidad con fines específicos y la adopción de medidas concretas. Para cumplir este compromiso, la FAO aplica los mecanismos interinstitucionales de denuncia comunitaria establecidos por el Comité Permanente entre Organismos para la protección contra la explotación y los abusos sexuales, y formulará preguntas específicas en el cuestionario de control interno de la Organización para las oficinas descentralizadas, a fin de reforzar la rendición de cuentas y la observancia de las normas de la FAO por parte de los asociados en la ejecución.

e) 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 la explotación y el abuso sexuales recibidos

22. La Oficina de Ética ha establecido una lista de 169 coordinadores y suplentes para la prevención de la explotación y el abuso sexuales, que están presentes en 87 países. Una vez designados, los coordinadores se someten a sesiones específicas de capacitación para realizar una serie de tareas, entre las que se incluyen el intercambio y la aplicación de las mejores prácticas de respuesta en lo relativo a dicha prevención, así como la sensibilización sobre la obligación de notificar toda sospecha razonable de actos de explotación y abuso sexuales. Estas sesiones de capacitación las realiza el Oficial de Ética, que viaja a menudo a las oficinas en los países para impartir cursos presenciales.

23. Los coordinadores son responsables de mantener una base de datos actualizada de todas las denuncias o sospechas relacionadas con los actos de explotación y abuso sexuales en la que figuren los nombres y los datos de contacto de los denunciantes y de las personas afectadas. También se presenta un informe anual, que incluye estadísticas y análisis de los casos de explotación y abuso sexuales, al coordinador superior de la prevención de tales actos en la Sede, con el que el coordinador local mantiene contactos regulares.

f) Establecer una base de datos de investigación de antecedentes de acoso sexual

24. En junio de 2018, se estableció satisfactoriamente la base de datos de las Naciones Unidas de investigación de antecedentes de acoso sexual (“ClearCheck”), de conformidad con el marco operativo y jurídico convenido. La FAO ha firmado los compromisos de confidencialidad pertinentes y contribuye al sistema.

25. La base de datos *ClearCheck* es una plataforma en línea en la que las entidades de las Naciones Unidas pueden registrar datos sobre las personas contra las que se han presentado denuncias de explotación y abuso sexuales y acoso sexual en el ejercicio de sus funciones al servicio de una organización, que se hayan corroborado mediante resolución definitiva y cuya relación laboral haya sido rescindida por parte de una organización como resultado de tales actos. El objetivo de este instrumento es evitar que dichas personas sean contratadas o vuelvan a ser contratadas, y podría ampliarse para abarcar una gama mucho más amplia de faltas.

g) Proporcionar datos estadísticos anuales de casos relacionados con el acoso sexual

26. Desde 2015, la OIG tiene el mandato de investigar las denuncias de hostigamiento, incluidos el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.

27. La OIG mantiene una base de datos de las denuncias formales recibidas de los funcionarios que desean seguir el proceso oficial. Estos datos forman parte del Informe anual del Inspector General presentado ante el Comité de Finanzas en el período de sesiones de primavera.

Investigación y toma de decisiones

a) Aumentar la capacidad de investigación

28. Además, para ayudar en la gestión de los casos de investigación, incluida la provisión de conocimientos de especialistas en las nuevas esferas de su mandato relativas al hostigamiento y la explotación y el abuso sexuales, la plantilla de la Unidad de Investigaciones de la OIG se ha complementado con un puesto adicional de categoría profesional (P-3). Por otra parte, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión ha señalado que entre las cuestiones que merecen mayor atención en todo el sistema figura el fortalecimiento de la capacidad de investigación, que incluye una mayor consolidación de los recursos entre los servicios de investigación de las Naciones Unidas y un mayor intercambio de conocimientos especializados entre las entidades del sistema. El Comité de Alto Nivel sobre Gestión convino en que esta cuestión debía abordarse en la próxima fase de la labor del Equipo de tareas por medio de un subgrupo específico, en cooperación con el Comité Permanente entre Organismos que se ocupa de los asuntos humanitarios y la Red de Representantes de Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas.

b) Fortalecer las redes con homólogos del sector humanitario para compartir experiencias y buenas prácticas

29. Habida cuenta de su función fundamental en calidad de coordinador para la protección contra la explotación y el abuso sexuales, el Oficial de Ética participa frecuentemente en reuniones externas y seminarios en línea para compartir experiencias y buenas prácticas. Esto comprende:

- la colaboración regular del Oficial de Ética con las oficinas de ética de los otros organismos con sede en Roma para examinar las políticas y normas y hacer aportaciones al respecto;
- seminarios en línea del Comité Permanente entre Organismos celebrados en Ginebra;
- el Equipo de tareas encargado de los seminarios web y conferencias telefónicas sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales. El Equipo de tareas respalda el establecimiento de políticas de las Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales (ONG) y elabora instrumentos para prestar asistencia en la protección contra la explotación y el abuso sexuales por parte de nuestro personal.

Difusión y apoyo

a) Instrumentos de aprendizaje de carácter obligatorio sobre prevención del acoso sexual y de la explotación y el abuso sexuales

30. Como parte de las actividades de sensibilización de los empleados, la FAO ha establecido y puesto en marcha un instrumento de aprendizaje de carácter obligatorio basado en la política de la Organización sobre la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad. Su objetivo consiste en velar por que los empleados sean conscientes de la importancia que reviste la política de la FAO, reconozcan los tipos de acoso y el modo de prevenirlos y sepan qué medidas deben tomarse ante los casos de acoso.

31. Mediante el despliegue de una amplia campaña, se ha logrado un nivel muy elevado de cumplimiento tanto por parte de los funcionarios como del personal que no es de plantilla, que está aumentando constantemente. A fecha de 15 de octubre de 2018, la tasa de cumplimiento relativa al vídeo obligatorio sobre la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad era del 94 % respecto a los funcionarios y del 75 % respecto a los empleados que no pertenecen al personal de plantilla.

32. Además, la FAO está ultimando la adaptación del curso de aprendizaje electrónico de las Naciones Unidas, titulado “Working Harmoniously” (Trabajar en armonía), que se presentará en los próximos meses y tendrá carácter obligatorio, junto con un vídeo adicional sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.

b) Sesiones presenciales y vídeos de capacitación en la Sede y en las oficinas descentralizadas

33. Desde mediados de 2014, la Oficina de Ética ha impartido 26 sesiones de capacitación sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales en la Sede, 17 en las oficinas descentralizadas y 36 mediante videoconferencias; en estas sesiones se han abordado el acoso sexual y la explotación y abuso sexuales. La tasa de asistencia a los cursos presenciales de capacitación sobre este tema suele ser superior al 70 % entre el personal funcionario y no funcionario, tanto en la Sede como en las oficinas descentralizadas.

34. Durante estos cursos de formación se ha prestado especial atención a las oficinas regionales y los países en situación de emergencia, como Kabul (Afganistán), Quetta, Peshawar e Islamabad (Pakistán), Kinshasa, Goma y Bukavu (República Democrática del Congo). En los próximos meses, está previsto realizar muchas otras sesiones de capacitación en países como, por ejemplo, Haití y Sudán del Sur.

c) 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

35. Con el fin de sensibilizar y concienciar acerca de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual en determinados países prioritarios, la Organización está organizando sesiones específicas dirigidas a los coordinadores de la FAO en el Líbano, Nigeria, la República Centroafricana, Somalia y Uganda, así como cursos específicos de capacitación de formadores en las oficinas regionales, en concreto en Bangladesh, el Chad, Malí, el Níger, la República Democrática del Congo, Sudán del Sur y el Yemen.

d) Guía breve para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este

36. Recientemente se ha elaborado una Guía breve para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este, que se ha publicado en la Intranet de la FAO 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.

37. Esta Guía incluye una lista de comprobación de las medidas apropiadas que deben adoptar los administradores antes, durante o después de realizar una tarea (como, por ejemplo, lo que debe hacerse cuando se presencia un caso de acoso sexual o se recibe un informe sobre acoso sexual).

e) Fortalecer las comunicaciones internas sobre la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual

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

- Difundir el correo electrónico de la Oficina de Ética a través de los canales institucionales de comunicación interna a todo el personal de la FAO, recordando el compromiso de la Organización a favor de una política de 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 publican constantemente más de 20 referencias directas e indirectas, que incluyen artículos, una sección de capacitación, avisos destacados y ventanas emergentes.
- En los meses de marzo y agosto, la FAO publicó en su Intranet dos boletines informativos sobre temas específicos, que incluían asuntos relacionados con el acoso sexual y la línea telefónica directa para informes. El próximo boletín informativo de diciembre contendrá artículos sobre asuntos relacionados con la prevención de la explotación y el abuso sexuales y del acoso sexual.
- Se mejorarán las páginas web de la OIG en Internet e Intranet, en las que se incluirán las políticas y procesos relativos a las denuncias.

f) Apoyo psicológico al personal

39. En los locales de la FAO hay un Asesor del personal y los servicios de orientación que presta se extienden a las oficinas descentralizadas por vía telefónica.

40. 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.

41. Para ello, entre otras funciones, el Asesor del personal se encarga de escuchar y proteger a la presunta víctima de dicho acoso, también en lo referente a los posibles procedimientos formales y no formales de resolución de conflictos. La labor del Asesor se caracteriza por la independencia, la privacidad y el respeto de la voluntad de la persona afectada, y se orienta a adoptar la mejor estrategia para gestionar y resolver situaciones difíciles.

g) Creación de una página específica en la Intranet

42. La Oficina de Recursos Humanos ha publicado una página en la Intranet dedicada a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual, ofreciendo así un lugar único al que todos los empleados pueden acceder fácilmente para descargar todas las políticas, los cursos de capacitación y el material informativo pertinentes sobre este tema. La página de la Intranet tiene el propósito de proporcionar constantemente información actualizada sobre cuestiones relativas a la prevención de la explotación y el abuso sexuales y del acoso sexual, e incluirá más información a medida que esté disponible.

V. Medidas futuras

43. Tras la evaluación de la eficacia de las políticas y procedimientos existentes para prevenir y abordar el acoso sexual en las Naciones Unidas, mediante la encuesta entre los miembros del personal del sistema, se consolidarán los datos y los resultados generales se compartirán internamente y con las organizaciones asociadas. El informe final de la encuesta entre los miembros del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual será fundamental para tener una visión de conjunto del número de casos de acoso sexual en las Naciones Unidas.

44. Dicha encuesta incluye preguntas sobre la satisfacción del personal, cuyos resultados se utilizarán para elaborar una encuesta independiente y anónima sobre la satisfacción del personal de la FAO que se realizará entre sus empleados el próximo año, en función del presupuesto disponible.

45. Basándose en esta información, se elaborará un conjunto revisado de recomendaciones relativas a un sistema formal fiable para tratar estas cuestiones. Las estadísticas notificadas contribuirán a mejorar las orientaciones generales, las medidas prioritarias y los marcos, y a que los cursos de capacitación sean adecuados y específicos.

46. A este respecto, las políticas de la FAO se actualizarán según proceda. En particular, se publicará una versión actualizada de la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, de conformidad con la Política modelo del sistema de las Naciones Unidas, a fin de reforzar aún más el perfeccionamiento constante de los procedimientos, para que la FAO sea un lugar libre de todo tipo de hostigamiento y para garantizar claramente la adopción de una política de tolerancia cero.

47. Además, la FAO seguirá 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 este fin, la Oficina de Recursos Humanos seguirá organizando reuniones periódicas con las divisiones pertinentes y ofrecerá una plataforma para un modelo operativo revisado de las medidas descritas.

48. Por último, se supervisarán, evaluarán y examinarán periódicamente los procedimientos y las políticas de denuncia de los casos de acoso sexual, a la luz de los nuevos hallazgos y tendencias, para garantizar que están en consonancia con la evolución jurídica y que sean eficaces.