

## CL 159/8 - Nota informativa

### Plan de acción de la FAO para la prevención de la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual

#### I. Introducción

1. La FAO no tolera el hostigamiento en ninguna de sus formas y se compromete a garantizar un entorno de trabajo libre de dicho comportamiento. La FAO ha puesto en práctica la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad (Circular Administrativa 2015/3).
2. Además, el 21 de febrero de 2018 se 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”.
3. Basándose en estas políticas, la FAO pone en práctica un conjunto de medidas contra el acoso sexual y la explotación o el abuso sexuales, centrándose en las esferas críticas de prevención, notificación, investigación, mecanismos de recurso y protección de las víctimas.
4. Estas medidas se exponen en el presente Plan de acción resumido, que constituye la acción concertada que la Organización está poniendo en práctica o tiene previsto poner en práctica al respecto.

#### II. Objetivo

5. Este Plan de acción se fundamenta en la necesidad de poner en práctica la Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, publicada en 2015. 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.
6. Una verdadera política de tolerancia cero requiere no solo buenas intenciones, sino también un sistema sólido 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.
7. 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.

#### III. Armonización con las iniciativas de las Naciones Unidas

8. En noviembre de 2017, el Secretario General de las Naciones Unidas, reiterando su política de tolerancia cero y el compromiso de velar por la máxima atención y un enfoque de respuesta mejorado al respecto en todo el sistema de las Naciones Unidas, estableció un Equipo de Tareas integrado por líderes con la finalidad de examinar las políticas destinadas a abordar y prevenir el acoso sexual.

---

*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

9. El Plan de acción, en consonancia con este compromiso, busca cumplir con las iniciativas y propuestas presentadas por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas, así como con la labor que está llevando a cabo actualmente el Equipo de Tareas, en el que la FAO participa activamente, con miras a estar armonizado con el enfoque común y uniforme respecto al acoso sexual en todo el sistema de las Naciones Unidas (véase el Anexo I).

#### **IV. Políticas y procedimientos de la Organización**

10. Las políticas y procedimientos de la FAO pertinentes en la esfera de la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad se promulgaron en las siguientes Circulares Administrativas:

- a) Política de prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, 2015;
- b) Protección contra la explotación y el abuso sexuales, 2013;
- c) Política de protección de los denunciantes de irregularidades, 2011.

#### **V. Destinatarios y beneficiarios**

11. Los destinatarios directos del Plan de acción son todos los funcionarios y empleados de la FAO, tanto en la Sede como sobre el terreno, con la finalidad de orientarlos acerca de cómo abordar el acoso sexual y la explotación o abuso sexuales en todas sus actividades, en todos los niveles de la Organización.

12. El Plan de acción también puede ser de interés para otras partes interesadas pertinentes, como los funcionarios de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo y las organizaciones de la sociedad civil. La estrategia de comunicación para el Plan de acción tiene por objeto fomentar la aplicación por parte del personal de la FAO, y sus iniciativas incluyen sesiones informativas periódicas para los administradores, así como un folleto que explica las finalidades y modalidades del Plan de acción.

#### **VI. Esferas de trabajo**

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

14. El Plan de acción se centra en tres esferas de trabajo fundamentales:

##### **Notificación**

- a) Realización de encuestas 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 sobre el Acoso Sexual, con miras a garantizar la notificación oportuna y precisa y la formulación de políticas basadas en hechos comprobados;
- b) Mejorar las prestaciones de las líneas telefónicas directas para informes o ayuda (consideración de líneas multilingües o contratación externa en relación con la propuesta conjunta con contrapartes del sistema de las Naciones Unidas);
- c) 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;
- d) Mejorar un mecanismo comunitario para las denuncias;
- e) Establecer y mantener una base de datos confidencial de la red de coordinadores de protección contra la explotación y el abuso sexuales, que incluya todos los informes sobre explotación o abuso sexuales recibidos;

- f) Establecer una base de datos de investigación de antecedentes de acoso sexual en colaboración con el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el Acoso Sexual.

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

- a) Aumentar la capacidad de investigación añadiendo un puesto de categoría profesional en la Oficina del Inspector General;
- b) Fortalecer las redes con homólogos del sector humanitario (organismos con sede en Roma, seminarios web del IASC) para compartir experiencias y buenas prácticas.

#### **Difusión y apoyo**

- a) Establecer un programa de capacitación sobre explotación o abuso sexuales y acoso sexual para todo el personal de la FAO, que incluya un programa obligatorio de aprendizaje electrónico, capacitación presencial y cursos de actualización anuales.
- b) Sensibilizar a todo el personal de la FAO acerca de la explotación o abuso sexuales y el acoso sexual;
- c) Guía breve para los administradores sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y la respuesta a este; una vez que sea diseñada por el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el Acoso Sexual, se distribuirá a los administradores de la FAO;
- d) Se diseñarán y distribuirán folletos y pósters sobre explotación o abuso sexuales y acoso sexual;
- e) Se reforzarán las comunicaciones internas sobre explotación o abuso sexuales y acoso sexual.

15. Tal como destacó el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el Acoso Sexual, se está acelerando la aplicación de las medidas en la FAO, pero es mucho lo que resta por hacer: La FAO, al igual que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, debe velar por que no haya lugar para culturas informales de silencio y permisividad que constituyen un caldo de cultivo para el acoso sexual; eliminar los obstáculos existentes que impiden responsabilizar a los infractores y proteger adecuadamente a las víctimas del acoso sexual y prestarles asistencia; ampliar los esfuerzos de prevención y respuesta; reforzar la capacidad de investigación; y crear un entorno de trabajo plural, inclusivo y respetuoso, donde se valore a todo el personal por igual y se lo trate con dignidad. Este plan de acción de alto nivel se ha elaborado teniendo presente este contexto. Está respaldado por productos más detallados, con plazos y responsabilidades asignadas a los fines de la gestión interna.

**Equipo de Tareas 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, actualización de abril de 2018**

Todos los tipos de acoso son contrarios a la ética de los principios de las Naciones Unidas. El acoso sexual, en particular, es la manifestación de una cultura de discriminación y privilegios basada en la desigualdad de las relaciones de género y en otras dinámicas de poder.

La Junta de los Jefes Ejecutivos, en su período de sesiones celebrado en 2017, estableció un Equipo de Tareas sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, presidido por el Presidente del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. En los últimos meses, se ha trabajado intensamente con el Equipo de Tareas, centrando la atención en cómo lograr que el sistema pueda ampliar más rápidamente los esfuerzos de prevención y repuesta, para proteger y apoyar a las víctimas, reforzar la capacidad de investigación y crear un entorno de trabajo propicio.

El Equipo de Tareas está impulsando un conjunto de iniciativas prioritarias para la acción inmediata en cinco esferas principales:

1. Definición uniforme: aplicar sistemáticamente una definición uniforme del acoso sexual.
2. Armonización de las políticas: elaborar principios comunes, que se apliquen a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y reforzar la capacidad de investigación.
3. Sistema de investigación de antecedentes: establecer una base de datos de investigación de antecedentes para todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de evitar que se vuelva a contratar a personas cuya relación laboral con una organización del sistema haya finalizado debido a que se había determinado que habían cometido actos de acoso sexual.
4. Pruebas para la acción: recopilar y analizar datos de todo el sistema de las Naciones Unidas de tal manera que las notificaciones sean oportunas y precisas y las políticas se basen sólidamente en las mejores pruebas disponibles.
5. Instrumentos de difusión: desarrollar instrumentos de sensibilización, comunicación y difusión, incluida una guía común para los administradores.

Las recomendaciones del Equipo de Tareas se presentaron al Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en la reunión que celebró el 13 de abril de 2018, a fin de que las examinara y formulara orientación y aportaciones.

Se ha acelerado la acción, pero es mucho lo que resta por hacer: Es preciso que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dismantelen las culturas informales de silencio y permisividad que constituyen un caldo de cultivo para el acoso sexual; eliminen los obstáculos existentes que impiden responsabilizar a los infractores y proteger adecuadamente a las víctimas del acoso sexual y prestarles asistencia; amplíen los esfuerzos de prevención y respuesta; refuercen la capacidad de investigación; y creen un entorno de trabajo diverso, inclusivo y respetuoso, donde se valore a todo el personal por igual y se lo trate con dignidad.

El Equipo de Tareas proseguirá su labor, con miras a presentar sus conclusiones en el período de sesiones del otoño de 2018 de la Junta, centrándose en las prioridades siguientes:

- Finalización y aprobación de un Modelo de referencia para las políticas sobre acoso sexual para todo el sistema de las Naciones Unidas;

- 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;
- Ampliación del sistema de investigación de antecedentes para incluir a las personas con denuncias pendientes de acoso sexual que abandonan una organización antes de que haya finalizado el proceso;
- Elaboración de propuestas para reforzar la capacidad de investigación;
- Preparación de una propuesta para un enfoque común sobre líneas telefónicas directas/de ayuda para el acoso sexual;
- Elaboración de instrumentos de sensibilización, comunicación y difusión sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo y la respuesta a este.