

Signatura:	<u>EB 2021/132/R.12/Add.1</u>
Tema:	<u>10 a)</u>
Fecha:	<u>15 de abril de 2021</u>
Distribución:	<u>Pública</u>
Original:	<u>Inglés</u>

S



Invertir en la población rural

Información actualizada sobre el enfoque adoptado por el FIDA para abordar la estrategia de las Naciones Unidas para prevenir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y darles respuesta

Adición

Respuestas brindadas por la Dirección a las observaciones de los Estados Miembros

Junta Ejecutiva — 132.º período de sesiones
Roma, 19 al 21 de abril de 2021

Para **información**

Observaciones del Reino Unido	Respuesta de la Dirección
<p>Plataforma interactiva de los Estados Miembros: es bueno ver que la plataforma ya facilita alguna información. ¿Está previsto añadir esta sección a la plataforma? ¿Guarda esto relación con el mecanismo para la presentación de denuncias en línea de actos de explotación y abusos sexuales introducido por el Secretario General de las Naciones Unidas que está utilizando el FIDA?</p>	<p>El FIDA es el único organismo que cuenta con una página de pronta notificación de casos de acoso, explotación y abusos sexuales en la plataforma interactiva de los Estados Miembros, que se perfeccionó a raíz de una solicitud de la Junta Ejecutiva. Además de proporcionar información sobre cada denuncia verosímil de casos de acoso, explotación y abusos sexuales relativa a la fuerza de trabajo del FIDA, así como al personal de las partes externas que ejecutan operaciones y actividades financiadas por el Fondo, se ofrece información oportuna y anónima sobre el estado y el resultado de las investigaciones.</p> <p>El FIDA también participa en el sistema de seguimiento del Secretario General de las Naciones Unidas dedicado exclusivamente a las denuncias de explotación y abusos sexuales.</p>
<p>Recomendación del Comité de Asistencia para el Desarrollo: es positivo señalar que el FIDA participó en la reunión del Comité de Asistencia para el Desarrollo. ¿Está valorando el FIDA la posibilidad de adherirse a la recomendación del Comité de Asistencia para el Desarrollo sobre la eliminación del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales?</p>	<p>El FIDA se ha comprometido a armonizar sus actividades para prevenir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales con las mejores prácticas en la materia, y darles respuesta. Para ello, el Fondo colabora activamente con grupos de trabajo para la eliminación del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales del sistema de las Naciones Unidas, los organismos con sede en Roma y la red de instituciones financieras internacionales (IFI). También recurre a otras fuentes, como el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y a otros recursos pertinentes para mejorar su prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales.</p>
<p>Cultura en el lugar de trabajo y encuesta sobre el compromiso del personal (2019): el documento menciona que el FIDA elaborará un plan de acción para abordar cualquier esfera de preocupación o necesidad de mejora. ¿Será un plan de acción independiente? ¿Se pondrá a disposición de los Estados Miembros a título informativo?</p>	<p>La Dirección se compromete a facilitar periódicamente información actualizada a la Junta Ejecutiva sobre las medidas adoptadas para mejorar la cultura en el lugar de trabajo, y ha tomado medidas para abordar las preocupaciones manifestadas por el personal en la encuesta de 2019. Dado que varias de las cuestiones señaladas en la encuesta de 2019 coincidían con las ya recogidas en la encuesta general del personal realizada en 2018, se pide al personal que determine y priorice el siguiente conjunto de medidas concretas y de duración determinada para dar respuesta a las nuevas preocupaciones emergentes y a las que no se han abordado. Por ejemplo, en respuesta a la petición del personal de que se le otorguen más facultades en el desempeño de sus funciones, recientemente se ha llevado a cabo un gran número de delegaciones de facultades en el personal como parte de las actividades encaminadas a fortalecer las oficinas del FIDA en los países, apoyar la mejora de un modelo operativo descentralizado y empoderar al personal a todos los niveles. Además de promover el empoderamiento del personal, el marco revisado de delegación de facultades mejora la rendición de cuentas en la ejecución diaria de las tareas que desempeña el personal con el fin de cumplir el mandato del FIDA.</p>
<p>Mecanismos de presentación de denuncias y reclamaciones: el plan de acción establece que el FIDA está examinando y sigue reforzando los mecanismos de presentación de denuncias y reclamaciones en consonancia con las mejores prácticas. Sería útil disponer de más detalles concretos sobre este asunto y su evolución.</p>	<p>Para los esfuerzos del FIDA en la lucha contra la eliminación del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales es primordial garantizar que las víctimas y otras personas afectadas dispongan de mecanismos visibles y accesibles de notificación y denuncia. El Fondo se compara con otras instituciones en la provisión de servicios de asistencia telefónica y direcciones de correo electrónico confidenciales. Además, los 20 funcionarios de contacto designados para el programa de lucha contra la explotación y los abusos sexuales en diversos lugares de destino están capacitados para recibir denuncias y remitirlas rápidamente a la Oficina de Ética (ETH). Recientemente, la ETH ha añadido un mecanismo adicional de denuncia, a saber, un número de móvil habilitado para recibir mensajes de WhatsApp. Gracias a su participación en las redes de las Naciones Unidas y las redes de IFI, el FIDA se mantiene al tanto de la experiencia de otras instituciones en relación con los mecanismos de denuncia. En particular, en el sistema de las Naciones Unidas se está debatiendo la posibilidad de racionalizar y armonizar la recopilación de datos de entrada sobre las denuncias de explotación y abusos sexuales.</p>

Observaciones del Reino Unido	Respuesta de la Dirección
<p>Funcionarios de contacto designados para el programa de lucha contra la explotación y los abusos sexuales: ¿Podríamos confirmar que, si existe una red y/o un grupo de trabajo (es decir, mecanismos de coordinación de las Naciones Unidas para la prevención de la explotación y los abusos sexuales en los países), los funcionarios de contacto del FIDA forman parte de ellos?</p>	<p>Los funcionarios de contacto del programa de lucha contra la explotación y los abusos sexuales tienen la responsabilidad de servir de enlace, colaborar y contribuir con los equipos de las Naciones Unidas en los países en este ámbito.</p>
<p>Colaboración en lo relativo a la prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales: sería útil contar con más información sobre la medida destinada a “estudiar la posibilidad de incluir la colaboración específica en materia de explotación y abusos sexuales en los acuerdos y contratos concertados por el FIDA y los organismos anfitriones y los asociados en los lugares de destino sobre el terreno”.</p>	<p>El FIDA está estudiando la posibilidad de incluir cláusulas de colaboración en materia de prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales en los acuerdos y contratos de servicios concertados por el Fondo y los organismos anfitriones y los asociados. A través de esta iniciativa, las oficinas sobre el terreno podrían compartir conocimientos con el asociado anfitrión y prevenir y dar respuesta a la explotación y los abusos sexuales a nivel local, así como fomentar iniciativas conjuntas a todos los niveles en diversos lugares de destino.</p>
<p>Iniciativa experimental para proporcionar capacitación en materia de prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales en los talleres de puesta en marcha de los proyectos: nos complace saber que la iniciativa experimental emprendida conjuntamente con la División de África Occidental y Central ha concluido, y acogeríamos con agrado la información sobre las enseñanzas extraídas.</p>	<p>La medida consistente en impartir capacitación a los asociados en la ejecución forma parte de una estrategia eficaz para reforzar las actividades de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en las operaciones financiadas por el FIDA. El Fondo ha puesto en marcha una iniciativa experimental en la región de África Occidental y Central y ha incluido la capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en los talleres de puesta en marcha de los proyectos y en otros talleres destinados al personal de los proyectos. La experiencia ha demostrado que los asociados del Fondo comparten un profundo interés por comprender mejor su función y sus responsabilidades en la lucha contra la prevención y la respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en las operaciones financiadas por el FIDA. Otras divisiones regionales del Departamento de Administración de Programas han incluido la capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. En el Informe relativo a la Consulta sobre la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (Informe sobre la FIDA12), el Fondo se comprometió a que el 50 % de todo el personal de la unidad de gestión de proyectos de los nuevos proyectos completara la capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Con el fin de promover su política de tolerancia cero, el Fondo publicó recientemente una guía para los prestatarios y los receptores de fondos del FIDA sobre la prevención y la respuesta frente al acoso, la explotación y los abusos sexuales. La guía complementa las herramientas ya implantadas en toda la organización para sensibilizar al personal de los proyectos acerca de la política del FIDA encaminada a prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales y darles respuesta, incluidas las presentaciones durante los talleres de puesta en marcha de los proyectos, la formación en materia de adquisiciones y contrataciones relacionadas con proyectos, la Academia de Operaciones y otras iniciativas. La guía está disponible para el público en el sitio web institucional, y también se pone a disposición de los asociados en la ejecución.</p>

Observaciones de Suecia	Respuesta de la Dirección
<p>Tomamos nota con reconocimiento de que el plan de acción de 2020-2021 para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales y darles respuesta se actualiza y revisa periódicamente y se introducen las modificaciones pertinentes, como la capacitación en materia de prevención y respuesta frente a la explotación y los abusos sexuales que se imparte en los talleres de puesta en marcha de los proyectos durante 2021. Dado que este es el segundo plan de acción desde que se adoptó la Política sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en abril de 2018, nos gustaría saber si el FIDA tiene previsto elaborar un plan de acción para 2022-2023.</p>	<p>La Dirección se compromete a elaborar bienalmente planes de acción para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales y darles respuesta. De conformidad con la práctica habitual, ese plan de acción del FIDA para el período de 2022-2023 se presentará a la Junta Ejecutiva.</p>
<p>Además, acogemos con satisfacción la iniciativa de elaborar un plan de acción independiente para abordar los problemas detectados en la encuesta sobre la cultura en el lugar de trabajo de diciembre de 2019, entre los que cabe citar la necesidad de descentralizar la autoridad y mejorar la conciliación entre la vida laboral y la personal. Sin embargo, nos gustaría contar con más información acerca de qué medidas están previstas y cómo se supervisarán y evaluarán los resultados. Por ejemplo, quisiéramos saber si se realizará una encuesta de seguimiento de la cultura en el lugar de trabajo.</p>	<p>La Dirección se compromete a facilitar periódicamente información actualizada a la Junta Ejecutiva sobre las medidas adoptadas para mejorar la cultura en el lugar de trabajo, y ha tomado medidas para abordar las preocupaciones manifestadas por el personal en la encuesta de 2019. Dado que varios de los problemas detectados en la encuesta de 2019 coincidían con los que se determinaron en la encuesta general del personal de 2018, se pide al personal que determine y priorice el siguiente conjunto de medidas concretas y de duración determinada para dar respuesta a las nuevas preocupaciones emergentes y a las que no se han abordado. Por ejemplo, en respuesta a la petición del personal de que se le otorguen más facultades en el desempeño de sus funciones, recientemente se ha llevado a cabo un gran número de delegaciones de facultades en el personal como parte de las actividades encaminadas a fortalecer las oficinas del FIDA en los países, apoyar la mejora de un modelo operativo descentralizado y empoderar al personal a todos los niveles. Además de promover el empoderamiento del personal, el marco revisado de delegación de facultades mejora la rendición de cuentas en la ejecución diaria de las tareas que desempeña el personal con el fin de cumplir el mandato del FIDA.</p>
<p>De acuerdo con lo referido durante el 131.^{er} período de sesiones de la Junta Ejecutiva, también agradeceríamos una actualización sobre el desarrollo de un sistema de pronta notificación a los Estados Miembros de las denuncias verosímiles de casos de acoso sexual o explotación y abusos sexuales.</p>	<p>La Dirección ha informado a los representantes sobre el sistema de pronta notificación de denuncias verosímiles de casos de acoso sexual o explotación y abusos sexuales que se puso en marcha en diciembre de 2020. Con ese fin, en la plataforma interactiva de los Estados Miembros se ha creado una página que ofrece la información anónima oportuna sobre cada denuncia verosímil. Sin traspasar los límites de la protección de la privacidad y la integridad de los procesos internos, la Dirección también se compromete a proporcionar exclusivamente la información necesaria sobre el estado y el resultado de los casos.</p>

Observaciones de los Países Bajos	Respuesta de la Dirección
<p>La capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual apenas se menciona en la actualización, y nos gustaría saber cuál es la política del FIDA al respecto.</p>	<p>El FIDA tiene una política clara de intolerancia frente a los actos de acoso sexual, explotación y abusos sexuales. El acoso sexual se aborda específicamente en la Política sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, publicada en abril de 2018. Además, el FIDA cuenta con procedimientos de investigación y procesos disciplinarios y sancionadores sólidos para cursar este tipo de denuncias. La prevención es parte esencial de la estrategia del FIDA en la lucha contra el acoso sexual. La capacitación obligatoria en línea sobre el acoso sexual se imparte en el marco del programa de capacitación contra el acoso y también como parte de la capacitación en línea para la prevención y la respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Esos módulos de capacitación obligatoria deben ser completados por los nuevos miembros del personal y por quienes no forman parte del personal de plantilla en los dos meses siguientes a la fecha de ingreso en el servicio. Todo el personal y las personas con contrato fuera de plantilla que hayan recibido la capacitación en los últimos tres años deben volver a capacitarse transcurrido ese período. Asimismo, en el sistema del FIDA de evaluación anual de la actuación profesional se establece el requisito de completar y actualizar toda la capacitación obligatoria. También existen campañas específicas de sensibilización y se publican mensajes en la intranet del Fondo para recordar a todo el personal la política de tolerancia cero del FIDA en materia de acoso sexual y facilitar información sobre cómo presentar las denuncias pertinentes. El FIDA también aprovecha los talleres y otras actividades de los proyectos para ofrecer capacitación sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales a sus asociados en la ejecución.</p>
<p>Con respecto a la encuesta de 2019 relativa al acoso sexual y la cultura en el lugar trabajo, nos gustaría saber si el Fondo tiene previsto volver a hacerla y qué seguimiento tiene previsto darle.</p>	<p>Varios de los problemas detectados en la encuesta de 2019 coincidían con los que se determinaron en la encuesta general del personal de 2018. La Dirección está realizando una encuesta entre el personal para que este decida el siguiente conjunto de medidas concretas y de duración determinada para dar respuesta a las nuevas preocupaciones emergentes y a las que no se han abordado. Mientras tanto, la Dirección está revisando el marco de delegación de facultades para delegar y descentralizar aún más la toma de decisiones, ya que uno de los problemas detectados gracias a la encuesta de 2019 fue la clara demanda de que se otorguen más facultades al personal de toda la organización en el desempeño de sus funciones. Se consultará a la Asociación del Personal del FIDA y todos los colegas tendrán la oportunidad de señalar las medidas prioritarias que les gustaría que se aplicaran.</p>
<p>En los últimos tres o cuatro meses, el FIDA ha formado a 380 miembros del personal en la prevención y la respuesta a la explotación y los abusos sexuales; nos gustaría conocer el número de miembros del personal que está previsto formar en un futuro próximo, y cuántos miembros del personal tiene previsto formar el FIDA en materia de acoso sexual.</p>	<p>La capacitación obligatoria en cuestiones de ética debe ser completada por los nuevos miembros del personal y por quienes no forman parte del personal de plantilla en los dos meses siguientes a la fecha de ingreso en el servicio. Ello incluye el programa obligatorio de capacitación contra el acoso, que abarca el acoso sexual, así como la capacitación en línea para la prevención y la respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. La ETH también supervisa el cumplimiento de un programa para que todo el personal y las personas con contrato fuera de plantilla que hayan recibido la capacitación en los últimos tres años puedan renovar dicha certificación. Asimismo, en el sistema del FIDA de evaluación anual de la actuación profesional se establece el requisito de completar y actualizar toda la capacitación obligatoria en cuestiones de ética.</p>

Observaciones de los Países Bajos	Respuesta de la Dirección
<p>Alentamos el uso de la base de datos en línea Clear Check y nos gustaría solicitar al FIDA más detalles sobre cómo se utiliza.</p>	<p>El FIDA contribuye activamente a la iniciativa de la base de datos Clear Check. Antes de que la Junta de Nombramientos y Ascensos proceda a la preselección de los candidatos para cualquier puesto se efectúa una comprobación sistemática a través de la base de datos Clear Check y la lista consolidada de sanciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas para verificar que los solicitantes de empleo no tienen antecedentes de explotación, abuso o acoso sexuales. De conformidad con el protocolo establecido por las Naciones Unidas, el FIDA también contribuye a la base de datos Clear Check ofreciendo su plena disponibilidad para responder a las consultas procedentes de otros organismos sobre posibles candidatos para los puestos ofertados y realiza las consultas pertinentes en la base de datos.</p>
<p>En cuanto al apartado C, quisiéramos pedir al FIDA que detalle su colaboración con el Equipo de tareas sobre acoso sexual de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) y que nos hable de sus objetivos y de las medidas concretas que tiene previstas.</p>	<p>El FIDA participa en el Equipo de tareas sobre acoso sexual de la JJE. El Equipo de tareas fue creado en 2017 por el Secretario General para elaborar un enfoque común del Sistema de las Naciones Unidas en materia de lucha contra el acoso sexual. Desde su creación, el Equipo de tareas ha formulado recomendaciones importantes a la JJE en las esferas de políticas, rendición de cuentas, apoyo y divulgación. Las recomendaciones de la JJE figuran en el plan de acción del FIDA para prevenir el acoso, la explotación y los abusos sexuales y darles respuesta y ya se han aplicado o están en vías de hacerlo. Entre los ejemplos de aplicación de las recomendaciones de la JJE cabe citar la decisión del FIDA de unirse a la base de datos Clear Check en 2019 y la publicación de las Directrices para la Prevención del Acoso, el Acoso Sexual y la Discriminación en las Actividades del FIDA, que están armonizadas con la propuesta de la JJE. Más recientemente, el FIDA también publicó una guía destinada al personal directivo y supervisores para prevenir y dar respuesta al acoso, incluido el acoso sexual, con el fin de ayudarlos a detectar, hacer frente y resolver prontamente los casos de acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. El plan de trabajo del Equipo de tareas sobre acoso sexual de la JJE para 2020-2021 incluye las siguientes actividades: i) un examen de las medidas adoptadas en el sistema de las Naciones Unidas en relación con un enfoque centrado en las víctimas y propuestas para apoyar a los organismos del sistema en el fortalecimiento de sus propias políticas y procedimientos a ese respecto, y ii) la elaboración de una estrategia de comunicación eficaz y proactiva para unas Naciones Unidas sin acoso.</p>