

Signatura: EB 2022/135/R.3
Tema: 4 a)
Fecha: 29 de marzo de 2022
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Sylvie Martin
Directora
Oficina de Ética
Tel.: (+39) 06 5459 2574
Correo electrónico: s.martin@ifad.org

Bruce Murphy
Jefe
Equipo de Creación de Contenidos y Difusión
Regional
División de Comunicaciones
Tel.: (+39) 06 5459 2693
Correo electrónico: b.murphy@ifad.org

Envío de documentación:

Deirdre Mc Grenra
Jefa
Oficina de Gobernanza Institucional
y Relaciones con los Estados Miembros
Tel.: (+39) 06 5459 2374
Correo electrónico: gb@ifad.org

Junta Ejecutiva — 135.º período de sesiones
Roma, 25 a 27 de abril de 2022

Para examen

1. En respuesta a la Estrategia y el Plan de Acción del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio, en 2020 el FIDA estableció un equipo de tareas compuesto por personal de múltiples divisiones y codirigido por la División de Comunicaciones (COM) y la Oficina de Ética (ETH). Este equipo elaboró un plan de acción institucional para el FIDA sobre la base de la Estrategia y el Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio (anexo I).
2. Como parte del plan de acción, y en la matriz de compromisos y medidas que pueden ser objeto de seguimiento en el contexto de la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA12)¹, se incluía el diseño de una encuesta a nivel de todo el FIDA para analizar y abordar las causas profundas y los factores que impulsan el discurso de odio, la discriminación y el racismo. La encuesta se llevó a cabo en el cuarto trimestre de 2021 y tuvo por objeto recabar información en todo el FIDA sobre la prevalencia y las causas de estos comportamientos en relación con el Fondo y el entorno de trabajo. En el presente documento se exponen las principales conclusiones de ese trabajo.
3. Habida cuenta de que era la primera encuesta de este tipo, se celebró una licitación para contratar a un proveedor de servicios especializado en encuestas con experiencia en este ámbito. Las preguntas de la encuesta se redactaron con la orientación del proveedor elegido y también, según correspondiera, tomando en cuenta las preguntas relacionadas que se hubieran planteado en encuestas anteriores efectuadas por otras organizaciones y por el FIDA mismo. Sobre esa base, el proveedor propuso una lista de organizaciones de referencia.
4. El cuestionario constó de 15 preguntas, 10 sobre el racismo y la discriminación y cinco sobre el discurso de odio (véase el anexo II). Dado que ninguna otra organización de las Naciones Unidas ni de referencia ha llevado a cabo una encuesta sobre el discurso de odio, las preguntas fueron formularas en función del plan de acción del FIDA, la estrategia de las Naciones Unidas en esta materia y el asesoramiento profesional del proveedor del servicio.
5. La encuesta también incluyó preguntas de seguimiento con un menú desplegable donde los participantes podían, si lo deseaban, señalar la causa de situaciones que hubieran sufrido o presenciado (p. ej., identidad racial, color, ascendencia, origen étnico, género, edad, orientación sexual). Las preguntas definitivas fueron examinadas y aprobadas por el equipo de tareas. Se realizaron actividades de comunicación con el fin de difundir la encuesta y su importancia para tratar de obtener la mayor cantidad de respuestas posible.
6. El proveedor del servicio llevó a cabo la encuesta del 2 al 26 de noviembre de 2021 entre el personal de plantilla, el personal fuera de plantilla (consultores y pasantes con un contrato de al menos tres meses de duración) y los proveedores. Respondieron 637 personas de un total de 1 518 posibles participantes, lo que arroja una tasa de participación del 42 %. Esa tasa es similar a la que arrojó la encuesta sobre el lugar de trabajo efectuada en 2019 (44 %), y fue más alta entre el personal (57 %) que entre otros participantes, lo cual coincide con el resultado obtenido en 2019 (también el 57 %). Según su experiencia, el proveedor del servicio consideró que la tasa de participación obtenida fue buena.
7. A fin de garantizar la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, se informó a los participantes que el proveedor del servicio era el único que podía acceder a los cuestionarios y las respuestas proporcionadas por los participantes. El análisis inicial de los resultados puso de relieve que las esferas que requieren atención inmediata son las descritas a continuación.

¹ Informe de la Consulta sobre la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA - Recuperación, reconstrucción, resiliencia (GC 44/L.6/Rev.1).

8. **Racismo y discriminación.** En el FIDA en su conjunto, el 57 % de los participantes de la encuesta opinó que en la institución las personas reciben un trato equitativo, mientras que el 22 % opinó que no. Las principales causas de la falta de equidad en el trato que se mencionaron fueron: la nacionalidad (57 %), el género (50 %), la edad (34 %) y por último el origen étnico (30 %). Estos resultados se ubican por debajo de los obtenidos en las organizaciones de referencia y la media de los valores de referencia. Entre los participantes, el 53 % opinó que su autoridad como supervisores no se ve afectada por su identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico, mientras que el 6 % opinó que sí y el 41 % mantuvo una postura neutral al respecto.
9. El 79 % de los participantes indicó que no había sido tratado de forma despectiva o humillante en los 12 meses anteriores, mientras que el 11 % respondió que sí había sido tratado de ese modo por colegas en los 12 meses anteriores. Entre estos últimos, el 43 % consideró que la principal causa del trato inadecuado no es el género, la nacionalidad, el origen étnico ni la edad, sino cuestiones vinculadas a las relaciones personales (40 %). El 13 % de los participantes indicó que había presenciado situaciones en las que unos colegas habían sido tratados de forma despectiva o humillante por otros colegas en los 12 meses anteriores. La primera causa señalada en estos casos fue el abuso de autoridad (35,7 %), y la segunda, el género.
10. Con respecto a la denuncia de esos incidentes, el 82 % de los participantes indicó que denunciaría las situaciones de discriminación racial, por origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad o edad si las presenciara en el FIDA (en la encuesta sobre el lugar de trabajo de 2019 se obtuvo un resultado similar).
11. El 81 % de los participantes cree que no ha sido excluido de reuniones, debates o decisiones por razón de su identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico; y el 72 % cree que las evaluaciones de su desempeño son justas e imparciales. Se subrayó que esta cifra representa un aumento neto del 19 % en comparación con los resultados de la encuesta general del personal realizada en 2018.
12. En las respuestas en general, se observaron claras diferencias según el tiempo que hacía que los participantes trabajaban para el FIDA. Quienes hacía cinco años o menos que estaban en la institución se mostraron considerablemente más positivos, mientras que quienes tenían seis o más años de servicio mostraron una visión más negativa.
13. **Discurso de odio.** Con respecto a las preguntas relativas al discurso de odio, en general, los participantes indicaron que no habían sufrido ni presenciado una situación de este tipo (98 % y 95 %, respectivamente) en relación con su trabajo en el FIDA en los 12 meses anteriores. Entre quienes dijeron que sí habían sufrido (el 2 %, o 13 personas) o presenciado (el 5 %, o 32 personas) una situación así, el discurso de odio por parte del colega del FIDA fue verbal (no escrito), y en general fue por razón de género o nacionalidad.
14. Para un 14 % de los participantes, el discurso de odio dirigido a determinados grupos o personas de un Estado Miembro afecta el trabajo que hacen para el FIDA porque quita valor a su tarea, mientras que algunas personas señalaron que reduce el desempeño y la productividad.
15. Si bien la tasa de respuesta positiva en las preguntas sobre racismo y discriminación varía entre el 71 % y el 82 % —salvo en la pregunta sobre el trato equitativo en el FIDA, que arrojó un 57 %—, debe destacarse que algunos resultados se ubican por debajo de los registrados en las organizaciones de referencia.

16. En cuanto a las medidas de seguimiento, el equipo de tareas examinará el plan de acción institucional para determinar si debería revisarse a la luz de los resultados de la encuesta y, de ser así, se propondrá un plan de acción al Comité de Gestión Ejecutiva (EMC). Asimismo, la Dirección acordó difundir las conclusiones de la encuesta internamente entre la fuerza de trabajo del FIDA.

Resumen del enfoque y el plan de acción propuestos por el FIDA en relación con el discurso de odio

Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> El Secretario General ha solicitado a todos los organismos de las Naciones Unidas que elaboren un plan para aplicar la Estrategia y el Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio. Asimismo, encomendó a su Asesor Especial sobre la Prevención del Genocidio que dirigiera la Estrategia y el Plan de Acción, consciente del aumento del discurso de odio en todo el mundo, y dado que se observaba una mayor polarización e intolerancia a nivel mundial. Los objetivos de la Estrategia y el Plan de Acción son “mejorar las actividades de las Naciones Unidas encaminadas a afrontar las causas profundas y los factores que impulsan el discurso de odio” y “hacer posible que las Naciones Unidas respondan de manera eficaz a los efectos del discurso de odio en las sociedades”. Brinda orientaciones útiles al sistema de las Naciones Unidas para comprender este fenómeno insidioso y aumentar nuestros esfuerzos encaminados a resolverlo y combatirlo a nivel mundial y nacional. Se ha designado a la COM y la ETH para que dirijan de forma conjunta el plan del FIDA en respuesta a la solicitud del Secretario General. Las dos divisiones conformaron un equipo de tareas interdepartamental integrado por representantes de la División de Servicios Administrativos; la División de Investigación y Evaluación del Impacto; División de Recursos Humanos; la Oficina de Asesoría Jurídica; la División de Participación Activa, Asociación y Movilización de Recursos a Nivel Mundial; la División de Políticas y Resultados Operacionales; la División de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, y la División de Medio Ambiente, Clima, Género e Inclusión Social. El equipo de tareas examinó el alcance de su labor, así como los objetivos y las primeras medidas que era preciso adoptar. Se invitó a representantes de la Dependencia de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y de la Asociación del Personal del FIDA a participar a fin de que el equipo de tareas pudiera sacar partido de las perspectivas sobre el terreno y las opiniones del personal. Este grupo ampliado se reunió en varias ocasiones durante 2019 y 2020. A la hora de diseñar el plan de acción, los miembros del equipo de tareas interdepartamental se pusieron en contacto con los demás organismos con sede en Roma a fin de examinar la posibilidad de colaborar en esa esfera. En 2020, el EMC aprobó el proyecto de plan de acción.

Objetivos del FIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y aplicar una estrategia y un plan de acción basados en los de las Naciones Unidas, que reflejen el mandato, los valores, la gobernanza y el código de conducta, y tenga en cuenta al personal, las operaciones en los países y los asociados externos del FIDA. • Presentar las estrategias y los planes de acción de las Naciones Unidas y el FIDA a todo el personal, tanto el que trabaja en plantilla como el externo (p. ej., consultores y pasantes), los Estados Miembros y otros asociados. • Utilizar materiales diseñados en el marco de la Estrategia y el Plan de Acción de las Naciones Unidas, o basados en ellos.
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> • Destinatarios principales (público interno): todos los miembros de la fuerza de trabajo del FIDA, independientemente de su lugar de destino o su tipo de contrato, incluido el personal directivo superior y el personal encargado del diálogo sobre políticas con los asociados del FIDA. • Destinatarios secundarios (público externo): Estados Miembros del FIDA y otros asociados.
Enfoque	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar al EMC un proyecto de estrategia y plan de acción del FIDA que se base en la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio. Una vez que haya sido aprobado, divulgarlo entre toda la fuerza de trabajo y los Estados Miembros.
<p>Primera fase: Presentar el tema del discurso de odio y el plan propuesto a nivel interno. El enfoque comunicativo interno empleará diversas vías de comunicación interna y promoverá el diálogo bidireccional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Paso 1. Finalizar y enviar una carta del Presidente con objeto de informar al Secretario General de las Naciones Unidas sobre el plan del FIDA para atender su solicitud y explicar las medidas adoptadas hasta la fecha. • Paso 2. Preparar y enviar una carta de los Directores de la COM y la ETH al Asesor Especial sobre la Prevención del Genocidio y remitirle el plan de acción del FIDA. • Paso 3. Redactar y publicar en la intranet una entrada de blog del Presidente a fin de: i) dar a conocer la Estrategia y el Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio, y ii) informar al personal de que se ha creado un equipo de tareas interdepartamental dirigido por la COM y la ETH para diseñar el plan de acción propio del FIDA. • Paso 4. Preparar mensajes clave sobre la Estrategia y el Plan de Acción de las Naciones Unidas sobre el Discurso de Odio dirigidos al EMC y los Directores, y solicitarles que debatan esa cuestión con su personal durante las reuniones celebradas a nivel de departamento o división. • Paso 5. Compartir la información y las medidas previstas con el personal, tanto de plantilla como externo, a través de la intranet del FIDA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Paso 6. Informar a los Estados Miembros de la solicitud del Secretario General y del plan del FIDA a través de la plataforma interactiva de los Estados Miembros. • Paso 7. Elaborar materiales digitales informativos y educativos basados en los productos de las Naciones Unidas. • Paso 8. Publicar los enfoques de las Naciones Unidas y el FIDA para combatir el discurso de odio en el sitio web institucional.
<p>Segunda fase: Evaluar y hacer un seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con ayuda de los departamentos y las divisiones competentes, así como del proveedor del servicio, diseñar una encuesta para que el personal pueda señalar casos de discurso de odio sufridos en primera persona, así como la medida en que el discurso de odio está presente en su entorno de trabajo, entre otras cosas, si han presenciado casos de discurso de odio entre los asociados del FIDA o los proveedores contratados por el Fondo. • Aprender de los resultados y aprovechar debidamente esa información en el diseño del plan de acción. • Notificar los resultados a la Dirección y la Junta Ejecutiva. • Solicitar recomendaciones sobre las posibles formas de combatir y, en última instancia, erradicar el discurso de odio. • Mantener al personal informado a través de la intranet y proponer el discurso de odio como tema para una sesión interactiva (cuando sea posible llevar a cabo dicha sesión). • En colaboración con las divisiones competentes, hacer un seguimiento del discurso de odio en las plataformas digitales de acceso público en las que figura información sobre las operaciones y las actividades del FIDA.
<p>Tercera fase: Educación y divulgación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar o adaptar los materiales y los programas de capacitación de las Naciones Unidas. • Cuando proceda, diseñar módulos de capacitación específicos para el FIDA a fin de combatir el discurso de odio y verificar que el personal realice estos cursos. • En consulta con los departamentos y divisiones pertinentes, diseñar o reforzar los mecanismos de apoyo a las víctimas. • Evaluar la situación de la organización de manera periódica mediante encuestas a través de la intranet.

Preguntas sobre racismo y discriminación

1. En el FIDA las personas reciben un trato equitativo.
2. En comparación con mis colegas, siento que debo esforzarme más para obtener el reconocimiento de mi supervisor por mi trabajo a causa de mi identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico.
3. Creo que he sido excluido de reuniones, debates y decisiones que afectan directamente mi trabajo debido a mi identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico.
4. Mi organización respeta la diversidad y la inclusión y valora las distintas perspectivas, experiencias, culturas, conocimientos y enfoques de todo su personal.
5. Siento que, en mi lugar de trabajo, las tareas se asignan de manera equitativa independientemente de la identidad racial, el color, la ascendencia, la nacionalidad o el origen étnico de las personas.
6. Siento que mi autoridad como supervisor se ha visto afectada por mi identidad racial, color, ascendencia, nacionalidad u origen étnico.
7. Las evaluaciones de mi desempeño son justas e imparciales.
8. Si presenciara una situación de discriminación racial, por origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad o edad en el FIDA, lo denunciaría.
9. En los últimos 12 meses, he sido tratado de forma despectiva o humillante por otros colegas.
10. En los últimos 12 meses, he sido testigo de situaciones en que colegas trataron a otros colegas de forma despectiva o humillante.

Preguntas sobre el discurso de odio

11. En los últimos 12 meses he sido objeto de discurso de odio en el desarrollo de mi trabajo para el FIDA.
12. En los últimos 12 meses he presenciado incidentes de discurso de odio en el desarrollo de mi trabajo para el FIDA.
13. En los últimos 12 meses, en el desarrollo de mi trabajo para el FIDA, tuve conocimiento de un incidente de discurso de odio dirigido a un grupo concreto o a determinadas personas de un Estado Miembro del FIDA.
14. El discurso de odio dirigido a determinados grupos o personas de un Estado Miembro del FIDA afecta el trabajo que realizo para este último.
15. Si fuera necesario, sabría con quién ponerme en contacto para denunciar un incidente de discurso de odio en el FIDA.

Según las preguntas y las respuestas provistas, los participantes disponían de menús desplegados con las siguientes opciones y con un cuadro de texto (en caso de que la opción elegida fuera "Otro") para ofrecer más información:

- i) Razón de la discriminación/el discurso de odio
 - Edad
 - Discapacidad
 - Origen étnico
 - Género
 - Identidad de género
 - Nacionalidad
 - Atributos físicos
 - Origen racial
 - Religión
 - Orientación sexual
 - Otros factores personales
 - No lo sé

- ii) El discurso de odio sufrido/presenciado fue por parte de:
 - Un colega del FIDA
 - Un proveedor contratado por el FIDA
 - Una autoridad o representante gubernamental
 - Otro (por ejemplo, organización no gubernamental, personal de otra organización de las Naciones Unidas, personal de una institución financiera internacional)

- iii) El discurso de odio sufrido/presenciado fue:
 - Por correo electrónico
 - En medios sociales
 - Verbalmente
 - En un periódico/publicación/documento/otro material impreso
 - Otro