



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

137.º período de sesiones

Roma, 13 a 15 de diciembre de 2022

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

Signatura: EB 2022/137/R.16

Tema: 10 b)

Fecha: 22 de noviembre de 2022

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

Referencias útiles: Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio ([EB 2022/135/R.3](#))

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine la presente actualización.

Preguntas técnicas:

Bruce Murphy

Jefe, Equipo de Creación de Contenidos y Difusión Regional

División de Comunicación y Promoción Global
Correo electrónico: b.murphy@ifad.org

Sylvie Martin

Directora
Oficina de Ética

Correo electrónico: s.martin@ifad.org

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

I. Introducción

1. En respuesta a la Estrategia y Plan de Acción del Secretario General de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio, y a petición de la Oficina de la Presidencia y la Vicepresidencia, se estableció un equipo de tareas compuesto por personal de múltiples divisiones y codirigido por la División de Comunicación y Promoción Global (COM) y la Oficina de Ética (ETH).
2. Este equipo elaboró un plan de acción institucional para el FIDA sobre la base de la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio. El plan fue respaldado por la Dirección y se presentó a la Junta Ejecutiva en su 132.º período de sesiones.
3. Como parte del plan de acción y de la matriz de compromisos y medidas objeto de seguimiento en el contexto de la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA12), se incluía la realización de una encuesta en todo el FIDA para analizar y abordar las causas profundas y los factores que fomentan el discurso de odio, la discriminación y el racismo, y la posterior comunicación a la Junta de sus principales conclusiones.
4. La encuesta se incluyó en el plan de acción institucional elaborado por el equipo de tareas sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación, codirigido por la ETH y la COM. En noviembre de 2021 se realizó la encuesta en todo el FIDA, y en febrero de 2022 se hicieron llegar al personal directivo superior sus resultados generales, las principales conclusiones y algunas recomendaciones de medidas de seguimiento. Los principales resultados de la encuesta también se presentaron al 135.º período de sesiones de la Junta Ejecutiva, en el documento Actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio, y se recogieron observaciones al respecto.
5. Un efecto notable de la encuesta fue la revisión del plan de acción contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación, con el fin de solventar las vulnerabilidades apuntadas por la encuesta. El equipo de tareas sobre el discurso de odio se reunió en junio de 2022 para revisar las conclusiones y proponer enmiendas al plan de acción. En el anexo 1 del presente documento figura el plan revisado, en el que las modificaciones propuestas aparecen en negrita.
6. La encuesta puso de relieve los siguientes problemas: el personal nacional respondió en general de manera más negativa a las preguntas sobre el racismo y la discriminación y el 22 % de los encuestados no consideró que todas las personas del FIDA recibieran el mismo trato. Las principales causas mencionadas para esa falta de equidad en el trato fueron la nacionalidad (57 %), el género (50 %), la edad (34 %) y el origen étnico (30 %). En total, el 13 % de los participantes indicó que había presenciado situaciones en las que algún colega había sido tratado de forma despectiva o humillante por otro colega en los doce meses anteriores a la encuesta. La primera causa señalada en estos casos fue el abuso de autoridad (35,7 %) y la segunda, el género.
7. Se han añadido o revisado varias medidas a fin de responder a la necesidad de mejoras en algunas esferas. Por ejemplo, el equipo de tareas reconoció que seguía siendo necesario informar al personal y publicar información en la intranet acerca de las iniciativas de lucha contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación. De esa manera, se publicaron en la intranet información y entradas de blog, en particular una, el día 13 de junio de 2022, sobre los resultados de la encuesta y el acto de presentación del Marco de la Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) para facilitar el diálogo intercultural, una práctica que debería incorporarse con carácter permanente. Además, en el plan se subraya la necesidad de volver a utilizar múltiples canales de comunicación para llegar a la fuerza de trabajo del FIDA y, con este fin, la dirección del equipo de tareas entró en contacto con el coordinador de promoción en materia de equidad, diversidad e inclusión para tratar de que la información pertinente pudiera comunicarse también a través de este canal. El plan revisado prevé la necesidad de sensibilizar en torno al discurso de odio, el racismo y la discriminación en todos los lugares de destino, algo especialmente importante habida cuenta de las respuestas del personal nacional.

8. En el plan se incluyen actividades de sensibilización que deben realizar los gerentes con sus equipos. Con ese fin, se prevén actividades de creación de capacidad para los gerentes. Además, el equipo de tareas propuso añadir al plan de acción la intención de publicar en 2023 una nota de orientación sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación, así como sobre la cuestión fundamental de la interseccionalidad, con el fin de proporcionar ejemplos concretos y orientación al personal del FIDA sobre cómo manejar incidentes o casos relacionados con tales problemas.
9. Desde la última actualización se han completado muchas actividades del plan de acción, incluida la difusión de las principales conclusiones de la encuesta al personal del FIDA (medida 2.4) y la creación de una cuenta de correo electrónico específica para que el equipo de tareas pueda recibir observaciones y comentarios (medida 2.5). Se están adoptando otras medidas, en particular la publicación de mensajes para el personal en la intranet acerca de los progresos logrados en la aplicación de la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas (tales como anuncios de eventos y entradas de blog sobre el tema). Además, el equipo de tareas solicitó la participación de nuevos miembros, haciendo especial hincapié en el personal del FIDA sobre el terreno.
10. La versión revisada del plan de acción incluye las modificaciones necesarias destinadas a abordar las esferas de vulnerabilidad apuntadas en las conclusiones de la encuesta, en particular sobre el racismo y la discriminación. La presentación del plan de acción revisado a la Junta le transmitirá a esta un mensaje claro sobre el compromiso del FIDA para avanzar en los esfuerzos emprendidos por el Fondo contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación.
11. Estas cuestiones ocupan un lugar destacado en la opinión pública y no dejan de evolucionar, por lo que el FIDA ha de mostrarse receptivo a los debates actuales y a las conclusiones de la encuesta. El Fondo seguirá prestando gran atención a estas cuestiones en toda su labor.

Plan de acción del FIDA para hacer frente al discurso de odio, el racismo y la discriminación (2022-2023) (Revisado)

| | <i>Medida</i> | <i>Jefe</i> | <i>Resultados previstos/observables</i> | <i>Plazo para la ejecución</i> |
|----------------------------|--|-------------|---|--------------------------------|
| Pilar 1 – Políticas | | | | |
| 1.1 | Envío de 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. | | Preparar y enviar una carta. | Concluido |
| 1.2 | Preparación y envío de una carta de los directores de la COM y la ETH a la Asesora Especial del Secretario General sobre la Prevención del Genocidio, remitiéndole el plan de acción del FIDA. | | Preparar y enviar una carta. | Concluido |
| 1.3 | El Presidente difunde la Estrategia y Plan de Acción de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio e informa 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 específico del FIDA. | | Preparar y publicar en la intranet una entrada de blog del Presidente. | Concluido |
| 1.4 | 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. | | Publicar un mensaje en la plataforma interactiva de los Estados Miembros. | Concluido |
| 1.5 | Aportar periódicamente información actualizada a la Dirección y a la Junta Ejecutiva sobre las medidas del equipo de tareas y los resultados previstos del plan de acción. | | Preparación de la información actualizada y presentación de la misma a la Dirección y a la Junta Ejecutiva. | De manera continua |
| 1.6 | Velar por que las políticas y los procedimientos del FIDA hagan frente de manera adecuada al discurso de odio, el racismo y la discriminación con el fin de fomentar un entorno de trabajo inclusivo en el Fondo. | | Llevar a cabo un examen documental acerca de los procedimientos de recursos humanos y otras normas y procedimientos pertinentes, y proponer enmiendas a la Dirección, cuando proceda. | 2023 |

| Pilar 2 – Comunicación interna | | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|---------------------------|
| 2.1 | Informar al personal del FIDA sobre la estrategia de las Naciones Unidas y las medidas planificadas por el Fondo para combatir el discurso de odio, el racismo y la discriminación. | | Publicar información en la intranet y explorar otros canales de comunicación. | De manera continua |
| 2.2 | Garantizar que el personal del FIDA pueda acceder en todo momento a la información pertinente sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación, y ofrecer una vía para que el personal pueda expresar su opinión sobre la aplicación del plan de acción estratégico. | | Crear un repositorio de material educativo para el personal, que cuente con una función que permita que el personal pueda hacer comentarios. | 2022-2023 |
| 2.3 | Establecer una línea de referencia con el objeto de recabar información en todo el FIDA sobre la prevalencia y las causas del discurso de odio, el racismo y la discriminación en relación con el Fondo y el entorno de trabajo. | | Llevar a cabo una encuesta general en todo el FIDA para evaluar y afrontar las causas profundas y los factores que fomentan el discurso de odio, el racismo y la discriminación. | Concluido |
| 2.4 | Evaluar y afrontar las causas profundas y los factores que impulsan el discurso de odio, el racismo y la discriminación a los que hayan apuntado los resultados de la encuesta. | | Revisar y analizar los resultados de la encuesta y, en su caso, proponer modificaciones al plan de acción. | Concluido |
| | | | Presentar las principales conclusiones de la encuesta al personal del FIDA a nivel interno. | Concluido |
| 2.5 | Alentar a todo el personal del FIDA a denunciar las expresiones de odio, racismo y discriminación que observen en las plataformas digitales públicas en relación con las operaciones y actividades del Fondo. | | Crear una cuenta de correo electrónico dedicada a la prevención del discurso de odio, el racismo y la discriminación para recibir comentarios y observaciones al respecto. | Concluido |
| | | | Recopilar datos sobre las esferas que generan preocupación y considerar opciones para la adopción de medidas. | 2022-2023 |
| 2.6 | Hacer un seguimiento sobre la comprensión y las opiniones del personal con respecto al discurso de odio, el racismo y la discriminación. | | Realizar encuestas de pulso internas de manera periódica. | 2023 |
| Pilar 3 – Liderazgo | | | | |
| 3.1 | Educar a los gerentes sobre cómo abordar el discurso de odio, el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo. | | Crear una capacitación específica para los gerentes sobre cómo afrontar el discurso de odio, el racismo y la discriminación. | 2023 |

| | | | | |
|--|---|--|--|-------------|
| 3.2 | Los gerentes deberán sensibilizar en torno al discurso de odio, el racismo y la discriminación en los departamentos y divisiones del Fondo en todos los lugares de destino. | | La Dirección entablará debates con el personal durante las reuniones de los departamentos o divisiones del Fondo sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación con el apoyo del equipo de tareas, cuando proceda. | 2022-2023 |
| Pilar 4 – Educación y sensibilización | | | | |
| 4.1 | Aumentar los conocimientos y la sensibilización acerca del discurso de odio, el racismo y la discriminación en el FIDA y en relación con las actividades y operaciones del Fondo. | | Elaborar materiales digitales informativos y educativos para el FIDA basados en los productos de las Naciones Unidas. | 2022-2023 |
| | | | Organizar y realizar un evento de sensibilización sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación. | 2023 |
| | | | Elaborar y publicar una nota de orientación sobre el discurso de odio, la interseccionalidad, el racismo y la discriminación que presente ejemplos concretos e información sobre cómo manejar tales situaciones, así como mecanismos de denuncia. | 2023 |
| 4.2 | Sensibilizar acerca de los sesgos involuntarios. | | Explorar la posibilidad de proporcionar al personal herramientas de autoevaluación para analizar sus propios sesgos. | 2022-2023 |
| 4.3 | En consulta con los departamentos y divisiones pertinentes, diseñar o reforzar los mecanismos de apoyo a las víctimas de los discursos de odio, racismo y discriminación. | | Revisar los mecanismos de apoyo existentes y, en su caso, proponer mejoras. | 2023 |