

---

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

---

Signatura: EB 2023/OR/16

Fecha: 28 de noviembre de 2023

Distribución: Pública

Original: Inglés

### **Para examen**

**Medidas:** Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine la presente actualización sobre los esfuerzos del FIDA para combatir el racismo, la discriminación y el discurso de odio.

---

---

### **Preguntas técnicas:**

**Bruce Murphy**

Jefe  
Equipo de Creación de Contenidos y Difusión Regional  
División de Comunicaciones  
Correo electrónico: b.murphy@ifad.org

**Berkis Patricia Perez**

Directora  
Oficina de Ética  
Correo electrónico: b.perez@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 para la Lucha contra el Discurso de Odio, y a petición de la Oficina de la Presidencia y la Vicepresidencia, en 2020 se estableció un equipo de tareas compuesto por personal de varias divisiones y codirigido por la División de Comunicaciones (COM) y la Oficina de Ética (ETH). El equipo de tareas sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación ha estado al frente de la aplicación de un plan de acción institucional que fue revisado tras completarse la encuesta sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación realizada en todo el FIDA en noviembre de 2021.
2. La dirección del equipo de tareas cambió a mediados de 2023 con el nombramiento de la nueva Jefa de la ETH. También se adoptaron medidas para ampliar el equipo, en particular en cuanto al personal sobre el terreno, y para coordinarse con otras iniciativas, como el grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión, cuya labor converge en determinados momentos con la desempeñada por el equipo de tareas.
3. El discurso de odio, el racismo y la discriminación ocupa un lugar central en los actuales debates públicos en todo el mundo y es preciso continuar adaptando el plan de acción a los cambios que se producen tanto dentro como fuera del FIDA y, en particular, en todo el sistema de las Naciones Unidas. También es necesario utilizar los recursos disponibles y evitar la duplicación. (El plan revisado figura en el anexo).
4. Una prioridad constante del equipo de tareas es continuar informando al personal y publicando información actualizada en la intranet sobre las iniciativas encaminadas a combatir el discurso de odio, el racismo y la discriminación, como la celebración de días internacionales y las declaraciones del Secretario General sobre temas o eventos pertinentes. El FIDA ha participado asimismo en la reunión interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la lucha contra el racismo, donde se comparte información sobre las medidas e iniciativas puestas en marcha en todo el sistema. Como resultado, se han establecido contactos con homólogos en otros organismos y se ha facilitado la recopilación de materiales, como conjuntos de herramientas y manuales, el intercambio de experiencias y la posibilidad de que el FIDA participe en otros eventos.
5. Las cuestiones relativas al discurso de odio, el racismo y la discriminación se han incorporado al curso de aprendizaje en línea sobre diversidad, equidad e inclusión puesto en marcha en octubre de 2023. La ETH también mantiene conversaciones con las diferentes divisiones sobre los comportamientos apropiados en el lugar de trabajo y atrae sistemáticamente la atención del personal del FIDA hacia la lucha contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación gracias a su participación en varios eventos institucionales.
6. En cuanto a proporcionar al personal orientaciones y medios para denunciar o comunicar expresiones de odio, racismo y discriminación, la ETH continúa supervisando el correo electrónico específico creado como parte del plan de acción y buscando otros mecanismos y procedimientos pertinentes. Se brindará apoyo adicional a través de la capacitación sobre "testigos activos", que se encuentra en estos momentos en fase de desarrollo y abordará diversas formas de conducta indebida, entre ellas el discurso de odio, el racismo y la discriminación. También se encuentra en curso un examen documental sobre las políticas y procedimientos existentes.

7. Puesto que se trata de cuestiones graves y difíciles de abordar, es fundamental fomentar el diálogo y el reconocimiento del discurso de odio, el racismo y la discriminación entre la fuerza de trabajo del FIDA. La necesidad de ir más allá de los (necesarios) mecanismos de denuncia y establecer canales seguros de comunicación bidireccional sobre estas delicadas e incluso angustiosas cuestiones explica la propuesta del equipo de tareas de crear un espacio en la intranet en el que el personal puede dar a conocer sus experiencias manteniendo la confidencialidad (actualmente en desarrollo).
8. Otra iniciativa dirigida a reforzar el diálogo con la fuerza de trabajo del FIDA tendrá lugar el 10 de diciembre de 2023 con motivo del 75.º aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos y consistirá en la celebración de un acto (en fase de preparación) y una campaña conmemorativos en los que se abordarán diversos temas pertinentes, como el discurso de odio, el racismo y la discriminación.
9. De manera similar, a fin de abordar la cuestión de la interseccionalidad y crear conciencia al respecto, el equipo de tareas ha iniciado conversaciones con colegas que intervienen en otras iniciativas relacionadas con la discriminación y la exclusión. Entre otras actividades, se ha colaborado con la red de promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión y el equipo de género para coordinar las diversas iniciativas existentes y reconocer que las personas pueden estar sometidas simultáneamente a varias formas de exclusión, discriminación y maltrato. Es importante que los esfuerzos encaminados a luchar contra todas las formas de discriminación y conducta indebida sean coherentes. Todo solapamiento entre esferas (por ejemplo, tanto el racismo como la discriminación son factores de exclusión, como se pone de manifiesto en la iniciativa y la capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión) permite demostrar que existen intersecciones entre los diferentes temas y que sus programas no son redundantes, sino que forman un todo y se refuerzan entre sí. En las charlas sobre diversidad, equidad e inclusión relativas a la creación de una cultura diversa, equitativa e inclusiva, celebrada el 29 de septiembre, se abordaron explícitamente el discurso de odio, el racismo y otras formas de discriminación, así como la interseccionalidad y, sobre todo, la difícil cuestión del sesgo involuntario.
10. Conforme el FIDA se convierte en una organización más descentralizada y global, es importante incluir a toda la fuerza de trabajo en el diálogo sobre estos temas y en la labor del equipo de tareas. Se han incorporado nuevos miembros del personal que han sido trasladados a las oficinas del FIDA en las regiones. Se está haciendo lo posible para publicar contenidos que tengan en cuenta específicamente los desafíos a que se enfrentan estos miembros del personal en sus entornos de trabajo. Algunas actividades se han aplazado a 2024, como las actividades de desarrollo de capacidad para personal directivo (se ha recabado información sobre la experiencia de otros organismos con sede en Roma en este ámbito) y la publicación de una nota de orientación (para lo cual se podría aprovechar la rápida proliferación de materiales, capacitaciones y recursos en el conjunto de las Naciones Unidas a los que el FIDA tiene acceso). Está previsto que en el primer trimestre de 2024 se realice una encuesta con fines de seguimiento sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación y ya se ha comenzado a trabajar con el proveedor externo.

## Plan de acción del FIDA para hacer frente al discurso de odio, el racismo y la discriminación (2023-2024) (revisado)

	<i>Medida</i>	<i>Ente encargado de la aplicación de la medida</i>	<i>Resultados previstos/observables</i>	<i>Plazo para la ejecución</i>
<b>Pilar 1 – Políticas</b>				
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.	<b>Concluido</b>
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.	<b>Concluido</b>
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.	<b>Concluido</b>
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.	<b>Concluido</b>
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.	En curso

<b>Pilar 2 – Comunicación interna</b>				
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.	Iniciado (materiales reunidos)
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.	<b>Concluido</b>
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.	<b>Concluido</b>
			Presentar las principales conclusiones de la encuesta al personal del FIDA a nivel interno.	<b>Concluido</b>
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.	<b>Concluido</b>
			Recopilar datos sobre las esferas que generan preocupación y considerar opciones para la adopción de medidas.	En curso
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 internas de manera periódica.	En proceso
<b>Pilar 3 – Liderazgo</b>				
3.1	Educar al personal directivo sobre cómo abordar el discurso de odio, el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo.		Crear una capacitación específica para el personal directivo sobre cómo afrontar el discurso de odio, el racismo y la discriminación.	<b>2024</b>
3.2	El personal directivo deberá 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.	En curso

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 sus actividades y operaciones.		Elaborar materiales digitales informativos y educativos para el FIDA basados en los productos de las Naciones Unidas.	<b>2024</b>
			Organizar y realizar un evento de sensibilización sobre el discurso de odio, el racismo y la discriminación.	En proceso
			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.	<b>2024</b>
4.2	Sensibilizar acerca de los sesgos involuntarios.		Estudiar la posibilidad de proporcionar al personal herramientas de autoevaluación para analizar sus propios sesgos.	En curso
4.3	En consulta con los departamentos y divisiones pertinentes, diseñar o reforzar los mecanismos de apoyo a las víctimas de discursos de odio, racismo y discriminación en el FIDA.		Revisar los mecanismos de apoyo existentes y, en su caso, proponer mejoras.	En curso