

Política del FIDA sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales



Invertir en la población rural

Política del FIDA sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales

I. INTRODUCCIÓN

1. El FIDA tiene la firme voluntad de observar los principios de integridad, profesionalidad y respeto por la dignidad de todas las personas. El FIDA pretende garantizar un ambiente de trabajo seguro en el que no exista acoso, incluido el acoso sexual, explotación ni abusos sexuales en sus actividades y operaciones. La explotación y abusos sexuales suponen un abuso grave de confianza de las personas a las que el FIDA pretende asistir y pueden tener consecuencias devastadoras para las víctimas, sus familias y las comunidades afectadas. Por ello, el FIDA considera que un aspecto central de sus valores fundamentales y mandato es disponer de una política eficaz contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en sus actividades y operaciones.
2. El FIDA no tolera los actos de acoso sexual o de explotación y abusos sexuales; adopta medidas para impedir que se produzcan y garantiza una respuesta rápida y eficaz a las denuncias.
3. Esta política tiene como objetivo: i) determinar las obligaciones del personal del FIDA y aquellas personas titulares de un contrato de trabajo con el FIDA respecto del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y ii) establecer las normas y procedimientos y el enfoque del FIDA en cuanto a la prevención del acoso sexual y la explotación y abusos sexuales y la respuesta a los casos existentes.
4. La entrada en vigor de esta política es inmediata. Las políticas, procedimientos y documentos contractuales internos conexos se modificarán para reflejar las medidas recogidas en esta política, como son por ejemplo los procedimientos de aplicación, los mecanismos de denuncia de los Procedimientos del FIDA para la Evaluación Social, Ambiental y Climática (ESAC) y otros procesos internos.

II. DEFINICIONES Y ALCANCE

1. En consonancia con las normas internacionales, en particular el Boletín de las Naciones Unidas relativo a la protección contra la explotación y el abuso sexuales de 2003 (documento ST/SGB/2003/13), el FIDA define la explotación y el abuso sexuales como sigue:

“explotación y abusos sexuales cometidos contra beneficiarios en el contexto de las operaciones del FIDA en el terreno: todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona (explotación sexual); toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción (abuso sexual).”

2. El acoso sexual se define como sigue:

“toda insinuación sexual inapropiada, solicitud de favor sexual u otra conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que interfiere injustificadamente con el trabajo, altera o se utiliza como condición de empleo o genera un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.”

3. A los efectos de esta política, la expresión “explotación y abusos sexuales” se refiere al comportamiento respecto de los beneficiarios de actividades y operaciones financiadas o gestionadas por el FIDA, que se definen como las “personas a las que el FIDA tiene previsto asistir a través de sus donaciones y préstamos”. La expresión “actividades y operaciones del FIDA” hace referencia a todas las actividades y operaciones financiadas o gestionadas por el Fondo.

4. La explotación y abusos sexuales pueden comprender cualquier acto sexual no deseado o a la fuerza que se comete sin el consentimiento de la otra persona o la amenaza de cometer dicho acto, actividades sexuales con menores de edad, tocamientos no deseados de carácter sexual, obligar a una persona a mantener relaciones sexuales con alguien, grabar en video o tomar fotografías de actos sexuales y publicarlos sin autorización, insultar con calificativos de índole sexual y decirle a una persona que ellos mismos u otra persona deben mantener relaciones sexuales como condición para conseguir algo. Las evaluaciones del riesgo de explotación y abusos sexuales se integran en el diseño de todos los proyectos financiados por el FIDA y las obligaciones en materia de explotación y abusos sexuales se plasman en los convenios y la documentación financiera conexas.

5. A los efectos de esta política, por “acoso sexual” se entiende una forma de acoso generalmente asociada al contexto laboral que genera un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual comprende, sin carácter excluyente, solicitudes no deseadas de favores sexuales, solicitudes de favores sexuales vinculadas a perspectivas profesionales, contacto físico no deseado, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, exhibición de imágenes, objetos o material escrito de contenido sexual degradante, miradas impúdicas, silbidos o gestos de contenido sexual, conductas sexualmente insinuantes o comentarios ofensivos de carácter sexual.

III. POLÍTICA DEL FIDA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y EXPLOTACIÓN Y ABUSOS SEXUALES

Sección 1 – Principios rectores

6. El personal del FIDA y otras personas titulares de un contrato de trabajo con el FIDA deberán trabajar y adoptar un comportamiento que respete y favorezca los derechos de los demás y los derechos de las personas a las que asisten. Esto incluye la obligación de abstenerse de llevar a cabo cualquier acto de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales y comunicar de manera oportuna cualquier denuncia de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales que se pueda producir en el FIDA o en el contexto de una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA. Los jefes y supervisores del FIDA tienen la responsabilidad de crear y mantener un ambiente de trabajo que ayude a prevenir el acoso sexual y la explotación y abusos sexuales, y fomentar que se denuncien los casos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales.

7. El FIDA no tiene tolerancia alguna con los actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales. El FIDA se compromete a facilitar la denuncia de casos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales y a garantizar una respuesta rápida y eficaz a las denuncias de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales, lo que incluye la realización de investigaciones oportunas y objetivas. El FIDA se compromete también a proteger de las represalias a las partes denunciantes que actúan de buena fe. El FIDA se compromete además a prevenir desde el principio que se produzcan casos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales, por ejemplo a través de actividades como campañas de sensibilización, la comprobación de antecedentes y un diseño apropiado de los proyectos.

Sección 2 – Aplicación

8. Esta política se aplica a todo el personal del FIDA, independientemente de su lugar de destino, grado y tipo o duración del nombramiento, con inclusión de los miembros del personal en préstamo, oficiales subalternos del cuadro orgánico y personal temporal con contratos de corta duración. Se aplica también a todas las personas que trabajan para el FIDA con contratos fuera de plantilla, tales como consultores, pasantes así como proveedores contratados por el FIDA.

9. En su espíritu y principios, esta política también se aplica a todos los receptores de fondos del FIDA y terceras partes contratadas con financiación del FIDA como, por ejemplo, consultores, contratistas y proveedores.

Sección 3 – Responsabilidades

A. Responsabilidades del personal del FIDA y titulares de un contrato de trabajo con el FIDA

1. Obligación de actuar de forma ética

10. Se espera que el personal del FIDA y otros titulares de un contrato de trabajo con el FIDA respeten las normas éticas más elevadas, tanto en sus relaciones profesionales como personales, y acaten los valores fundamentales del Fondo, a saber, integridad, respeto, profesionalidad y atención prioritaria a los resultados. Esto incluye la obligación de no cometer actos de acoso, explotación o abusos sexuales contra otros. A este respecto, el personal del FIDA y los titulares de un contrato de trabajo con el FIDA tendrán las responsabilidades siguientes:

- i. Abstenerse de participar en actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales. Los actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales se consideran una falta de conducta grave, que puede ser causa de destitución sumaria, rescisión de contrato y/o remisión a las autoridades nacionales.
- ii. Abstenerse de fomentar o consentir actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales cometidos por otros en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA. Fomentar o consentir que se lleven a cabo actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales se considera una falta de conducta que puede suponer la aplicación de medidas disciplinarias.
- iii. Abstenerse de cualquier actividad sexual con beneficiarios, pues este tipo de relaciones se caracterizan por una dinámica de poder intrínsecamente desigual y pueden socavar la credibilidad e integridad de la labor del Fondo.

- iv. Contribuir a un ambiente de trabajo que evite desde el principio que se produzcan casos de acoso sexual y de explotación y abusos sexuales. En particular, se espera que los jefes y supervisores comuniquen de forma clara la política de tolerancia cero del FIDA frente al acoso sexual y la explotación y abusos sexuales, adopten un comportamiento ejemplar e insten a la notificación oportuna de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Se exige al personal del FIDA y a los titulares de un contrato de trabajo con el FIDA que participen en cursos de capacitación contra el acoso y la explotación y abusos sexuales y que brinden apoyo a la Oficina de Ética en las campañas de sensibilización con terceras partes, en particular con el personal de proyectos y las comunidades locales.

2. Obligación de informar

11. El personal del FIDA y otros titulares de contratos de trabajo con el FIDA que presencien o tomen conocimiento de otra manera de posibles actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales, o que tengan motivos para sospechar que se han cometido o se están cometiendo estos actos en el FIDA o en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el Fondo, tienen la obligación de notificarlo de inmediato al FIDA a través de los canales de comunicación pertinentes. El canal indicado para denunciar casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales es la Oficina de Ética (línea directa: +39 06 5459 2525 o correo electrónico: ethicsoffice@ifad.org). Las denuncias por explotación y abusos sexuales también se pueden notificar a la Oficina de Auditoría y Supervisión (línea directa: +39 06 5459 2888 o correo electrónico: anticorruption@ifad.org).
12. Si un miembro del personal del FIDA o un titular de un contrato de trabajo con el FIDA presencia o toma conocimiento de otra manera de actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales, o tiene motivos para sospechar que se han cometido estos actos, pero no informa oportunamente de ello al FIDA, el FIDA considera este hecho una falta de conducta, que puede suponer la aplicación de medidas disciplinarias.
13. La notificación de denuncias falsas de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales con intención de dañar la reputación de otra persona o del FIDA, o aprovecharse indebidamente del mecanismo de denuncia del FIDA para obtener beneficio personal, se considera una falta de conducta que puede suponer la aplicación de medidas disciplinarias.
14. Se exige al personal del FIDA y a los titulares de contratos de trabajo con el FIDA que cooperen sin reservas con la Oficina de Auditoría y Supervisión y/o la Oficina de Ética y respondan prontamente a cualquier solicitud de información.

B. Responsabilidades del FIDA

1. Establecer y mantener un mecanismo de denuncia adecuado

15. El FIDA pone a disposición un mecanismo de denuncia inmediata y confidencial para notificar posibles actos de acoso sexual asociados con el lugar de trabajo en el FIDA y/o actos de explotación y abusos sexuales en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA. A tal fin, las personas externas, entre las que se incluyen los beneficiarios, pueden recurrir a las líneas directas y direcciones de correo electrónico confidenciales de la Oficina de Ética y/o la Oficina de Auditoría y Supervisión publicadas en el sitio web del FIDA en Internet, así como utilizar el mecanismo de denuncia de los Procedimientos para la Evaluación Social, Ambiental y Climática (ESAC) que está disponible públicamente. Toda denuncia de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales que se reciba a través de los Procedimientos para la ESAC se remitirá a la Oficina de Ética para la posterior adopción de medidas. Los canales existentes para la presentación de denuncias se someten a un seguimiento periódico y se refuerzan en caso necesario.

16. El FIDA, a través de su Oficina de Ética, designa coordinadores superiores especializados en sus oficinas y centros y les capacita para recibir las denuncias de explotación y abusos sexuales en relación con proyectos financiados por el FIDA sobre el terreno en los idiomas del Fondo e idiomas locales.

17. El personal del FIDA y cualquier titular de un contrato de trabajo con el FIDA notificará sus denuncias, observaciones o sospechas en relación con posibles actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales a la Oficina de Ética o la Oficina de Auditoría y Supervisión. Se alienta a las partes externas, en particular a posibles víctimas de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales, a que presenten sus denuncias, observaciones o sospechas a través de la línea directa y la dirección de correo electrónico confidencial de la Oficina de Ética, donde también pueden recibir asesoramiento confidencial.

18. Las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales pueden presentarse de forma anónima. Por “anonimato” se entiende que las partes informantes no proporcionan sus nombres. En caso de que una denuncia se presente de forma anónima, se insta a la parte informante a que al menos facilite una dirección de correo electrónico o un número de teléfono para poder formularle preguntas complementarias.

19. Todas las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales se tratan con estricta confidencialidad. Por “estricta confidencialidad” se entiende que la identidad de la parte informante no se desvelará a ninguna persona fuera de la Oficina de Ética y la Oficina de Auditoría y Supervisión, a menos que la

parte informante dé su consentimiento para su divulgación o en caso de que las denuncias se hayan hecho de mala fe o el FIDA considere necesaria su divulgación para cumplir con las debidas garantías del proceso de investigación o si la vida o salud de una persona corren un peligro claro e inminente.

20. El FIDA garantiza una respuesta rápida a todas las denuncias presentadas por acoso sexual y explotación y abusos sexuales. La Oficina de Ética examina y realiza el seguimiento de las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales que hayan sido presentadas. Tras recibir una denuncia, la Oficina de Ética lleva a cabo una evaluación preliminar de la misma. Si dicha evaluación muestra indicios razonables de un comportamiento inaceptable, incluidos el acoso sexual y/o la explotación y abusos sexuales, que justifique proseguir con las actuaciones, la Oficina de Ética deriva el asunto a la Oficina de Auditoría y Supervisión, que es la autoridad encargada de desempeñar las funciones de investigación en el FIDA.

21. Durante un examen inicial, la Oficina de Ética puede recomendar al Presidente que adopte medidas provisionales para proteger al denunciante frente a represalias. De igual modo, previa recomendación de la Oficina de Ética, la Oficina de Auditoría y Supervisión y la División de Recursos Humanos, el Presidente puede adoptar medidas provisionales para proteger a miembros del personal, titulares de contratos de trabajo con el FIDA o beneficiarios.

22. El FIDA reconoce que puede resultar difícil denunciar casos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales. Las personas que hayan denunciado, de buena fe, casos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales o que hayan cooperado con una investigación sobre acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales pueden solicitar protección con arreglo a los procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades del FIDA.

2. Establecer y mantener un mecanismo de respuesta adecuado

a) Investigaciones

23. La Oficina de Auditoría y Supervisión se encarga de examinar e investigar las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales. Los casos relacionados con denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales se consideran casos de alta prioridad.

24. La Oficina de Auditoría y Supervisión realiza sus investigaciones conforme a las mejores prácticas para investigaciones de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y tiene en cuenta la delicada naturaleza de las denuncias. Si procede, la Oficina de Auditoría y Supervisión puede contratar a expertos externos para ayudar en la investigación y/o mantener contacto con autoridades locales.

25. El personal del FIDA y los titulares de un contrato de trabajo con el FIDA tienen obligación de cooperar sin reservas con cualquier examen o investigación de denuncias de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales y deberán responder de manera rápida y plena a las solicitudes de información. Se espera que el personal del FIDA y otras personas titulares de un contrato de trabajo con el FIDA proporcionen toda información adicional pertinente que pudiese no estar en conocimiento de la Oficina de Auditoría y Supervisión, se les haya solicitado o no. La falta de cooperación con una investigación puede constituir una falta de conducta.

26. El personal del FIDA y los titulares de un contrato de trabajo con el FIDA que sean objeto de investigación por posibles casos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales pueden ser separados temporalmente de sus puestos, a la espera de la investigación.

27. Al cierre de una investigación, la Oficina de Auditoría y Supervisión presenta un informe final al Presidente, en el que expone sus constataciones y conclusiones. Si se demuestra que una denuncia tiene fundamento, el asunto se remite al Comité de Sanciones para su examen de conformidad con el proceso disciplinario aplicable.

b) Medidas disciplinarias contra el personal del FIDA y otros titulares de contratos de trabajo con el FIDA

28. Se aplicarán medidas disciplinarias al personal del FIDA cuando se haya determinado su participación en actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales en el FIDA o en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA. Los actos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales se consideran una falta de conducta grave y pueden ser causa de destitución sumaria.

29. El Comité de Sanciones impone sanciones, tales como la rescisión inmediata de contrato y la inhabilitación, a aquellas personas titulares de un contrato de trabajo con el FIDA que se determine que han participado en actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales.

30. También se aplicarán medidas disciplinarias o sanciones al personal del FIDA y a cualquier persona titular de un contrato de trabajo con el FIDA que no denuncie actos de acoso sexual o explotación y abusos sexuales de manera oportuna o que fomente o consienta actos de acoso sexual o explotación y abusos sexuales en el FIDA o en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA.

31. Se aplicarán además medidas disciplinarias o sanciones al personal del FIDA y a cualquier persona titular de un contrato de trabajo con el FIDA que deliberadamente realice una denuncia falsa de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales con intención de dañar la reputación de otra persona o del FIDA.

32. Si el FIDA tiene motivos para creer que se puedan haber violado las leyes de un país, el Presidente puede decidir derivar los asuntos relativos a actos demostrados de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales a las autoridades nacionales para que inicien acciones penales, según proceda. En este contexto, el Presidente puede decidir suspender la inmunidad funcional del miembro del personal u otras personas implicadas o de los registros pertinentes para la investigación.

c) Medidas relativas a la conducta del personal de proyectos y terceras partes en operaciones financiadas por el FIDA

33. El FIDA vela por que su política de tolerancia cero respecto del acoso sexual y la explotación y abusos sexuales quede reflejada en sus actividades y operaciones. A tal fin, se espera que los receptores de fondos del FIDA le informen con inmediatez de cualquier denuncia de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales que reciban en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA. Si el FIDA ha recibido denuncias verosímiles de que personal de proyectos puede haber incurrido en este tipo de falta de conducta en relación con una actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA, el Fondo puede tomar medidas pertinentes como son, por ejemplo, la solicitud del alejamiento inmediato de dichas personas de toda actividad u operación financiada o gestionada por el FIDA a la espera de que se adopten nuevas medidas. En estos casos, el FIDA también puede solicitar que las autoridades nacionales lleven a cabo una investigación a efectos de un proceso penal.

34. El FIDA exige a los receptores de fondos del FIDA que incluyan en todos los contratos con personal de proyectos, contratistas, proveedores y otras terceras partes que se financien con fondos del FIDA: i) disposiciones relativas a la prohibición de actos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, ii) disposiciones que establezcan la obligación de informar con inmediatez al FIDA o al receptor acerca de los incidentes de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales en actividades u operaciones financiadas o gestionadas por el FIDA, y iii) disposiciones que permitan la rescisión inmediata de contrato tomando como base actos demostrados de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales en relación con actividades u operaciones financiadas o gestionadas por el FIDA.

d) Medidas relativas a la conducta de los proveedores en contratos comerciales con el FIDA

35. El FIDA vela por que todos sus contratos comerciales incluyan: i) una prohibición clara del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, ii) obligaciones de divulgar información relativa a anteriores condenas, medidas disciplinarias, sanciones o investigaciones en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, iii) la obligación de informar con inmediatez de los incidentes de acoso sexual y explotación y abusos sexuales en relación con las actividades financiadas por el contrato con el FIDA, y iv) fundamentos para la rescisión inmediata de contrato basándose en actos probados de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales en relación con el contrato con el FIDA.

3. Prevención y seguimiento

a) Difusión y comunicación

36. El FIDA garantiza la solidez de las comunicaciones para apoyar la aplicación eficaz de esta política en todo el Fondo y en sus actividades y operaciones y aumentar la sensibilización en torno al problema del acoso sexual y la explotación y abusos sexuales y su posible repercusión en el mandato del FIDA en materia de desarrollo.

37. Las iniciativas de difusión y comunicación están supervisadas y garantizarán la distribución de material contra el acoso sexual y la explotación y abusos sexuales en todos los niveles de la organización; la distribución de material para informar a los representantes de los receptores de fondos del FIDA, incluidos personal de proyectos, terceras partes que realicen actividades u operaciones financiadas o gestionadas por el FIDA y comunidades beneficiarias, y la utilización de instrumentos y canales adecuados para sensibilizar acerca del problema del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

38. El FIDA puede establecer contactos con otras organizaciones internacionales, centros de estudios, organismos públicos y organizaciones sin fines de lucro para trabajar conjuntamente en la prevención y atención al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en el ámbito del desarrollo rural. En particular, el FIDA trabaja para fomentar el compromiso entre sus asociados en todos los niveles, incluidos los gobiernos locales y las instituciones cofinanciadoras, a fin de proteger a las personas vulnerables de los riesgos relacionados con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en el contexto del desarrollo.

b) Diligencia debida y comprobación de antecedentes

39. No se harán ofertas de nombramiento a ningún solicitante que desee trabajar para el FIDA antes de comprobar debidamente sus antecedentes. Esta comprobación de antecedentes comprende la formulación de preguntas relativas a condenas penales, medidas disciplinarias, sanciones o investigaciones en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. El FIDA se reserva el derecho a retirar cualquier oferta de empleo o rescindir cualquier compromiso contractual si se detecta que el solicitante ha proporcionado información no fidedigna sobre alguna condena relacionada con actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales.

40. El FIDA lleva un registro del personal del FIDA y otros titulares de contratos de trabajo con el FIDA de los que se ha constatado su participación en actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales en relación con su trabajo para el FIDA. El FIDA también lleva un registro del personal del FIDA y otros titulares de contratos de trabajo con el FIDA que han sido condenados por actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales por autoridades nacionales o a los que otra organización internacional ha aplicado una medida disciplinaria o sanción por actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales. El FIDA puede dar a conocer información sobre los actos de acoso sexual y/o explotación y abusos sexuales registrados si así lo solicita otro organismo de las Naciones Unidas o una tercera parte en un proceso de selección.

41. El FIDA incorpora en su diligencia debida de proveedores la comprobación de antecedentes y la obligación de proporcionar información relativa a condenas penales, medidas disciplinarias, sanciones e investigaciones en relación con el acoso sexual y la explotación y abusos sexuales del personal y subcontratistas de dichos proveedores.

c) Actividades de capacitación y talleres

42. La Oficina de Ética ha reforzado su programa de capacitación contra el acoso y ha elaborado un módulo específico de capacitación en línea de carácter obligatorio sobre el problema de la explotación y los abusos sexuales que todo el personal del FIDA y titulares de contratos de trabajo con el FIDA deben realizar. La capacitación sobre la explotación y los abusos sexuales también es parte integral del programa de la Academia de Operaciones del FIDA.

43. De forma periódica, se organizan talleres específicos y otras actividades de sensibilización a nivel interno en el FIDA, así como para el personal de proyectos, terceras partes que lleven a cabo actividades y operaciones financiadas o gestionadas por el FIDA y comunidades beneficiarias.

d) Evaluación del riesgo de explotación y abusos sexuales en el diseño de proyectos y misiones de supervisión

44. Se realizan evaluaciones del riesgo en el marco de las evaluaciones sociales, ambientales y climáticas para cada proyecto financiado por el FIDA en una fase temprana del proceso de diseño, las cuales incluyen una evaluación del riesgo de explotación y abusos sexuales. En esta evaluación del riesgo se determinan posibles riesgos de explotación y abusos sexuales asociados al proyecto y medidas pertinentes para evitar los riesgos, y se identifican proveedores de servicios para las víctimas de explotación y abusos sexuales. Asimismo, en las misiones de supervisión y apoyo se incluyen cuestiones relacionadas con la explotación y los abusos sexuales.

4. Ayuda a las personas afectadas

45. Las personas afectadas pueden solicitar ayuda a la Oficina de Ética, oficiales de recursos humanos, supervisores y jefes, el Consejero del Personal, un psicólogo calificado y representantes del Comité Ejecutivo de la Asociación del Personal del FIDA. Además, pueden recibir apoyo de una persona de su propia elección durante los procesos internos.

46. En lo que respecta a los beneficiarios que son víctimas de la explotación y los abusos sexuales, y en consonancia con la Resolución de la Asamblea General (documento A/RES/62/214) relativa a la “Estrategia amplia de las Naciones Unidas sobre la asistencia y el apoyo a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales cometidos por personal de las Naciones Unidas y personal asociado”, se proporcionará ayuda a las víctimas a través de los servicios existentes, los programas y sus redes.

11 de abril de 2018



Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
Via Paolo di Dono, 44 - 00142 Roma (Italia)
Tel: (+39) 06 54591 - Fax: (+39) 06 5043463
Correo electrónico: ifad@ifad.org
www.ifad.org

 ifad-un.blogspot.com

 www.facebook.com/ifad

 instagram.com/ifadnews

 www.twitter.com/ifadnews

 www.youtube.com/user/ifadTV

Oficina de Ética
Asistencia telefónica: (+39) 06 5459 2525
ethicsoffice@ifad.org