



**Secretaría**

ST/IC/1997/37  
24 de junio de 1997

---

CIRCULAR INFORMATIVA

A: Todos los miembros del personal

De: El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos

Asunto: ENCUESTA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO EN LAS NACIONES UNIDAS\*

I. EQUIPO DE TAREAS DEL COMITÉ CONSULTIVO MIXTO SOBRE  
EL HOSTIGAMIENTO, INCLUIDO EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL,  
EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. En enero de 1995 el Comité Consultivo Mixto estableció el Equipo de Tareas sobre el hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, en el lugar de trabajo para que examinara la eficacia de las normas y procedimientos establecidos en octubre de 1992<sup>1</sup> con el fin de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres y abordar la cuestión del hostigamiento sexual en las Naciones Unidas. El Equipo de Tareas está presidido por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos e integrado por representantes de la administración de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y representantes del personal designados por la Asociación del Personal de Nueva York y la Asociación del Personal del UNICEF. También son miembros del Equipo de Tareas la Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, la Coordinadora de las cuestiones relacionadas con la mujer en la Secretaría y representantes del Grupo ad hoc sobre la igualdad de derechos de la mujer.

2. En las primeras fases de su labor, el Equipo de Tareas reconoció que, para crear un medio de trabajo que permitiera al personal aportar el máximo de su capacidad potencial, como se pedía en la estrategia de 1994 para la gestión de los recursos humanos de la Organización<sup>2</sup>, era preciso ampliar las normas

---

\* Fecha de caducidad de la presente circular informativa: 31 de diciembre de 1997.

existentes sobre hostigamiento sexual con objeto de abarcar todo tipo de hostigamiento. A fin de comprender mejor esta idea más genérica de hostigamiento, el Equipo de Tareas estudió los métodos y las experiencias de organizaciones del sector público y del privado para hacer frente a todas las formas de hostigamiento. El Equipo de Tareas pronto se dio cuenta de que, a pesar de su especial carácter multicultural, la experiencia de la Secretaría no diferiría mucho de la de otras organizaciones. En primer lugar, es muy difícil determinar en qué medida se producen casos de hostigamiento. En segundo lugar, las "víctimas" del hostigamiento son objeto de un abuso de poder, circunstancia que suelen generar en la "víctima" más débiles sentimientos (reales o aparentes) de impotencia para hacer frente a la situación. Si se quiere crear un medio de trabajo óptimo, es responsabilidad de la Organización aplicar normas y sistemas que garanticen que no se tolerará ningún tipo de hostigamiento y que, si se da algún caso, se investigará con rapidez y eficacia.

3. A este respecto, el Equipo de Tareas comprobó que, desde que empezó a aplicarse la política de la Organización contra el hostigamiento sexual en octubre de 1992, tan sólo se habían denunciado 16 casos de hostigamiento a través de los mecanismos oficiales establecidos en virtud de la publicación administrativa ST/AI/379. En vista de este reducido número de casos, en la Secretaría se tiene la impresión generalizada de que se dan más casos de hostigamiento de los que se denuncian oficialmente. Existen también indicaciones preliminares de que el personal de las Naciones Unidas se muestra reacio a presentar denuncias por hostigamiento. Por ejemplo, en reuniones de capacitación, todas las mujeres manifestaron su renuencia a plantear la cuestión si fuesen objeto de hostigamiento.

## II. PREPARACIÓN DEL CUESTIONARIO

4. Para subsanar esta falta de información, el Equipo de Tareas inició el proyecto de realizar una encuesta entre el personal de todos los lugares de destino, incluidas las misiones sobre el terreno, a fin de darle la oportunidad de expresar de manera totalmente confidencial y anónima sus opiniones sobre toda una serie de cuestiones relativas a su medio de trabajo. Los objetivos del cuestionario son los siguientes: evaluar las experiencias e impresiones de los funcionarios respecto de la discriminación y el hostigamiento en el lugar de trabajo; comprender las diferencias que pueden existir, entre funcionarios de distintas culturas, así como entre hombres y mujeres, en cuanto a lo que constituye distintas formas de hostigamiento; evaluar el conocimiento, por parte de los funcionarios, de las políticas y los procedimientos de denuncia en caso de hostigamiento, y su confianza en ellos; y orientar la revisión y preparación de políticas, procedimientos de denuncia y programas de capacitación que permitan crear un medio de trabajo libre de hostigamiento en las Naciones Unidas.

5. El cuestionario y la metodología de análisis fueron elaborados por el Equipo de Tareas, con el asesoramiento especializado de Klein Associates, Inc., gracias a una donación de la Fundación Ford. Las versiones provisionales del cuestionario fueron examinadas por grupos mixtos del personal y la administración en todos los principales lugares de destino. El proyecto y el cuestionario han sido objeto de consultas entre el personal y la administración desde 1995 en el ámbito del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El proyecto cuenta con el pleno apoyo del personal y de la

administración. Además, el PNUD, el UNICEF, el FNUAP y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) han decidido sumarse a la Secretaría en su utilización del cuestionario, dando así a la encuesta por primera vez una dimensión mundial y ofreciendo a las Naciones Unidas una oportunidad única no sólo de satisfacer mejor sus propias necesidades en este terreno sino también de ayudar a establecer criterios para la comunidad internacional.

### III. DISTRIBUCIÓN DEL CUESTIONARIO

6. Se espera distribuir el material del cuestionario en la última semana de junio y la primera de julio de 1997. En la Sede el cuestionario será distribuido por las Oficinas Ejecutivas. Los sistemas de distribución para otros lugares de destino se prepararán y anunciarán en cada uno de esos lugares.

7. El material de la encuesta comprende un cuestionario en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas (árabe, chino, español, francés, inglés y ruso), un sobre impreso para devolver el cuestionario y una hoja impresa que se entregará al coordinador, o la coordinadora, encargado de enviar las respuestas en cada lugar de destino. El cuestionario va acompañado de un mensaje del Secretario General.

### IV. CONTESTACIÓN DEL CUESTIONARIO

8. Los funcionarios pueden completar el cuestionario en el idioma en que se sientan más cómodos. Si queremos hacer frente con eficacia al hostigamiento en las Naciones Unidas, es esencial que todos los funcionarios se tomen el tiempo necesario (unos 30 minutos) para expresar francamente sus opiniones completando el cuestionario. Algunas de las preguntas pueden parecer indiscretas o incluso ofensivas. Es importante reconocer, sin embargo, que el cuestionario ha sido concebido cuidadosamente para reunir información sobre la experiencia y las impresiones que los funcionarios tienen de su medio de trabajo. Es necesario obtener respuestas a esas preguntas, mediante un procedimiento totalmente anónimo y confidencial, si queremos ocuparnos de manera efectiva de las cuestiones que preocupan a todo el personal. Para conseguir una imagen exacta del medio de trabajo también es importante que completen y devuelvan el cuestionario los funcionarios que no han experimentado ni observado ningún tipo de hostigamiento. Por consiguiente, se insta a todos los funcionarios a que respondan íntegramente al cuestionario demostrando así su determinación de crear un medio de trabajo libre de discriminación y hostigamiento.

9. Una vez rellenos, los cuestionarios deben devolverse en el plazo de dos semanas después de su recepción. Pueden enviarse por medio del correo interno de las Naciones Unidas en la Sede o por el servicio de valija diplomática en otros lugares de destino, en el sobre impreso con la dirección de Klein Associates, 440 Commercial Avenue, Boston, Massachusetts, 02109 (USA). Se han tomado disposiciones especiales para que estos sobres sean enviados directamente y sin abrir a dicha dirección. Los funcionarios que lo prefieran también pueden devolver el cuestionario por el servicio ordinario de correo o por fax. Si se elige esta última opción, hay que asegurarse de que el fax se ha recibido íntegro y claramente.

10. Los formularios de control del envío de respuestas, que acompañan al cuestionario, deben enviarse por separado al coordinador o la coordinadora de las respuestas del personal designado por el órgano representativo del personal en cada lugar de destino. El coordinador se encarga de ponerse en contacto con los funcionarios que no han devuelto el formulario, lo que indica que quizás no hayan todavía presentado el cuestionario completado. El formulario de control sirve únicamente para comprobar que se ha completado y devuelto el cuestionario por separado. Como este formulario se envía a un lugar distinto que el cuestionario, no puede establecerse ninguna correlación entre los formularios y los cuestionarios completados por el personal. De este modo los coordinadores pueden intentar obtener un elevado índice de respuestas al cuestionario manteniendo al mismo tiempo el carácter totalmente anónimo y confidencial del proceso.

11. Los coordinadores designados en cada lugar de destino son los siguientes:

Nueva York:	Sra. Rosemarie Waters
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra:	Sr. Daniel Dufour
Oficina de las Naciones Unidas en Viena:	Sra. María Luisa Chávez
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi:	Sra. Ruther Muchene
Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat):	Sra. Stella Otieno Sr. Markandey Rai
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente:	Sr. Marcial Yeater Sr. Michael Mwangi
Comisión Económica para África:	Sr. Daniel Ngangmuta
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico:	Sr. V. Tanghongse
Comisión Económica para América Latina y el Caribe:	Sra. Gunilla Ryd
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	Sr. A. Adam

Los coordinadores designados para las misiones sobre el terreno se anunciarán en el lugar de la misión.

#### V. PUBLICACIÓN Y UTILIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

12. A fin de garantizar el carácter confidencial y el anonimato y al mismo tiempo aprovechar plenamente la información reunida, ningún funcionario de las Naciones Unidas examinará cuestionarios individuales. Tan sólo se facilitarán a la Secretaría los resultados de la encuesta a escala mundial, analizados por categorías generales. Los resultados se comunicarán en primer lugar al Equipo de Tareas y luego serán difundidos por todo el mundo.

13. Por recomendación del Equipo de Tareas, los resultados de la encuesta se utilizarán para reconsiderar y revisar, según sea necesario, la definición de hostigamiento en las Naciones Unidas así como los mecanismos oficiales y

extraoficiales para hacer frente al hostigamiento. De este modo, el objetivo será preparar políticas que reflejen realmente la visión que tiene actualmente el personal de las Naciones Unidas de su medio de trabajo y tomen en consideración las preferencias del personal sobre cómo abordar estas cuestiones. Se prepararán también programas de capacitación y aprendizaje para incorporar a los planteamientos de la Organización una mejor manera de entender las cuestiones relacionadas con el hostigamiento y la determinación a todos los niveles de no tolerar ninguna forma de hostigamiento en las Naciones Unidas.

#### Notas

<sup>1</sup> Véase el documento ST/SGB/253, de fecha 29 de octubre de 1992, sobre la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Secretaría, y el documento ST/AI/379, de fecha 29 de octubre de 1992, sobre los procedimientos para examinar casos de hostigamiento sexual.

<sup>2</sup> Véanse los documentos A/C.5/49/5 y A/C.5/51/1. La Asamblea General hizo suya la estrategia en sus resoluciones 49/222 A, de 23 de diciembre de 1994, y 51/226, de 3 de abril de 1997.

-----