

Signatura: EB 2014/111/R.4
Tema: 3 c)
Fecha: 4 de marzo de 2014
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Invertir en la población rural

Revisión de los procedimientos contenidos en la Política de evaluación del FIDA para tramitar medidas disciplinarias a raíz de investigaciones sobre la integridad

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas Técnicas:

Michael E. Gehringer

Director de la División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2820
Correo electrónico: m.gehringer@ifad.org

Envío de documentación:

Deirdre McGrenra

Jefa de la Oficina de los Órganos Rectores
Tel.: (+39) 06 5459 2374
Correo electrónico: gb_office@ifad.org

Kees Tuinenburg

Oficial Encargado de la
Oficina de Evaluación Independiente del FIDA
Tel.: (+39) 06 5459 2274
Correo electrónico: k.tuinenburg@ifad.org

Junta Ejecutiva — 111º período de sesiones
Roma, 8 y 9 de abril de 2014

Para aprobación

Recomendación de aprobación

Se invita a la Junta Ejecutiva a aprobar que:

los párrafos 64 y 82 de la Política de evaluación del FIDA revisada se modifiquen según se indica en el párrafo 13 a) y b) del presente documento.

Revisión de los procedimientos contenidos en la Política de evaluación del FIDA para tramitar medidas disciplinarias a raíz de investigaciones sobre la integridad

1. La Junta Ejecutiva examinó y aprobó en su 110º período de sesiones una serie de modificaciones de los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA (IOE) que figuraban en la Política de evaluación del FIDA. En lo que respecta a los cambios propuestos en los párrafos 64 y 82 de la Política de evaluación del FIDA revisada,¹ la Junta tomó nota de que el Comité de Evaluación le presentaría una propuesta definitiva cuando lo estimara conveniente y, en todo caso, después de que hubiera examinado dichos cambios en su 82º período de sesiones, que se celebraría en marzo de 2014.

Antecedentes

2. El 28 de julio de 2013 la Junta Ejecutiva aprobó la recomendación, formulada por el Grupo de trabajo especial sobre el nombramiento del Director de la IOE, de que la dirección realizara una investigación sobre un posible problema de integridad detectado por el grupo de trabajo en relación con un funcionario de la IOE, y le presentara a la Junta Ejecutiva un informe sobre el tema.
3. La dirección llevó a cabo la investigación, y el 18 de septiembre de 2013, en una sesión a puerta cerrada, presentó las conclusiones a la Junta Ejecutiva. La dirección observó que, con arreglo a la sección 2.13 iii) de los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos del FIDA, si hubiese estado implicado cualquier otro funcionario del FIDA habría habido que aplicar medidas disciplinarias.
4. Se detectó una laguna de procedimiento en relación con el hecho de que la política de evaluación carecía de orientaciones sobre el modo en que debía llevarse a cabo la fase disciplinaria del proceso de investigación.
 - a) En el párrafo 82, que se refiere a las investigaciones sobre la integridad relacionadas con el personal de la IOE, se afirma lo siguiente:

“El Director y el personal de la IOE deberán atenerse a las mismas normas de integridad que el resto de los funcionarios del FIDA, y serán susceptibles de investigaciones de la integridad en caso necesario. El Presidente del FIDA estará facultado para emprender investigaciones por conducto de la Oficina

¹ “64. En toda investigación sobre la integridad relacionada con el Director de la IOE se seguirían los procedimientos habituales del FIDA; los resultados serán examinados por la Junta Ejecutiva.”

“82. **Investigación.** El Director y el personal de la IOE deberán atenerse a las mismas normas de integridad que el resto de los funcionarios del FIDA, y serán susceptibles de investigaciones de la integridad en caso necesario. El Presidente del FIDA estará facultado para emprender investigaciones por conducto de la Oficina de Auditoría y Supervisión de las actividades o la conducta del Director de la IOE o los funcionarios de la IOE; la Junta Ejecutiva examinará los resultados.”

de Auditoría y Supervisión de las actividades o la conducta del Director de la IOE o los funcionarios de la IOE; la Junta Ejecutiva examinará los resultados.”

- b) El párrafo 64, que trata exclusivamente del Director de la IOE y esencialmente repite las disposiciones enunciadas en el párrafo 82 (que también se aplican al Director de la IOE), está formulado de manera casi idéntica:

“En toda investigación sobre la integridad relacionada con el Director de la IOE se seguirían los procedimientos habituales del FIDA; los resultados serán examinados por la Junta Ejecutiva.”

5. Las frases “la Junta Ejecutiva examinará los resultados” y “los resultados serán examinados por la Junta Ejecutiva” de los párrafos 64 y 82, respectivamente, no son lo suficientemente claras, salvo en un caso, para brindar orientación sobre el modo en que deberían determinarse e imponerse las medidas disciplinarias en cuestión.² Por consiguiente, la Junta Ejecutiva, en la sesión a puerta cerrada que celebró el 18 de septiembre de 2013, tras haber sido informada por el Presidente de los resultados de la investigación sobre la integridad y haberse cerciorado de la pertinencia de imponer medidas disciplinarias, tenía que determinar el procedimiento apropiado para imponer medidas disciplinarias o correctivas.
6. Tras amplios debates, la Junta concluyó que tomar una decisión acerca de las medidas disciplinarias específicas que deberían aplicarse no solo resultaría inapropiado, sino que excedería de sus competencias ordinarias. En consecuencia, la Junta Ejecutiva pidió al Presidente que diera curso a la fase disciplinaria del proceso de investigación del mismo modo en que procedería con cualquier otro funcionario del FIDA, siguiendo los mismos procedimientos y aplicando las mismas normas que valdrían para cualquier otro funcionario del FIDA.
7. Para ayudar a resolver la deficiencia de procedimiento detectada, se presentaron al Comité de Evaluación, en su 80º período de sesiones celebrado el 18 de noviembre de 2013, varias propuestas de revisión de los párrafos 64 y 82 de la política de evaluación. La finalidad de esas revisiones era reflejar la decisión adoptada por la Junta Ejecutiva en su sesión a puerta cerrada del 18 de septiembre de 2013 y, por lo tanto, brindar orientaciones adecuadas en caso de que en el futuro se realizaran investigaciones semejantes.
8. Será útil disponer de normas claras acerca de la facultad de imponer las medidas disciplinarias que correspondan como consecuencia de esas investigaciones, una vez que los resultados de las mismas hayan sido debidamente examinados por la Junta Ejecutiva. Consignar esta información en la política de evaluación revisada de manera clara y apropiada sería importante por varios motivos y, además, contribuiría al buen funcionamiento de la Junta Ejecutiva.
9. Además, esta revisión proporcionaría claridad y certeza al personal actual y futuro de la IOE acerca de los procedimientos disciplinarios del FIDA y ayudaría a garantizar que los procedimientos para imponer medidas disciplinarias superen cualquier examen en caso de que un miembro del personal de la IOE sancionado presente apelación.

² Los procedimientos para la destitución del Director de la IOE se especifican en el párrafo 59, según el cual la facultad de destituir al Director y poner fin a su mandato recae sin lugar a dudas en la Junta Ejecutiva. En la política de evaluación no se hace referencia a medidas disciplinarias menores que no sean la destitución del Director de la IOE, ni se alude al procedimiento disciplinario que debería seguirse, por lo que se deduce que deberían aplicarse las disposiciones enunciadas en el párrafo 82, que comprenden de manera explícita al Director de la IOE.

10. La IOE planteó ciertas preocupaciones acerca de las propuestas presentadas, en particular por el hecho de que no fueran el resultado directo de la labor del Grupo de trabajo especial, y en el 110º período de sesiones de la Junta Ejecutiva se acordó que el Comité de Evaluación, en su 82º período de sesiones de marzo de 2014, examinara la cuestión teniendo en cuenta las inquietudes manifestadas por la IOE y dando a los miembros el tiempo suficiente para consultar con sus capitales. También se decidió que, después de ese examen, el Comité de Evaluación presentaría a la Junta Ejecutiva, en abril de 2014, una propuesta definitiva con las revisiones de los párrafos 64 y 82 que estimara convenientes. Además, algunos miembros de la Junta Ejecutiva pidieron que, para ayudar a adoptar una decisión bien fundada sobre esta cuestión, se analizaran las prácticas de otros organismos parecidos.
11. En las revisiones propuestas de los párrafos 64 y 82, que ahora reflejan las posiciones convenidas tanto de la IOE como de la dirección del FIDA (incluida la Oficina de Auditoría y Supervisión [AUO]), se establecen los procedimientos que habría que seguir después de que el Presidente haya llevado a término una investigación y presentado los resultados correspondientes a la Junta para que los examine, de acuerdo con los procedimientos ya establecidos en la política de evaluación en vigor.
12. Las revisiones propuestas establecen que, salvo cuando la Junta Ejecutiva decida otra cosa, una vez que esta haya examinado los resultados de una investigación el Presidente determinará las medidas disciplinarias apropiadas que correspondan, de conformidad con las normas y procedimientos aplicables a todos los demás funcionarios del FIDA.
13. En estas revisiones se enuncian claramente los procedimientos que deberán seguirse y reservan expresamente a la Junta la máxima autoridad para adoptar otras medidas por propia iniciativa, en caso de que así lo decida. Tal como se prevé en la política de evaluación vigente, la única excepción sería si la medida disciplinaria propuesta fuera la destitución del Director de la IOE, ya que esta cuestión será siempre dirimida por la Junta Ejecutiva.
14. En respuesta a la solicitud de analizar las prácticas de otros organismos parecidos, la AUO encuestó a seis instituciones financieras internacionales dotadas de oficinas de evaluación independientes, a saber: el Banco Africano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, el Banco Europeo de Inversiones y el Banco Mundial.
15. Según los resultados de este estudio, las seis instituciones daban curso a las decisiones disciplinarias derivadas de investigaciones sobre la integridad realizadas a raíz de denuncias contra los funcionarios y el jefe de sus oficinas de evaluación independientes siguiendo los mismos procedimientos que para el resto del personal. Y, con una sola excepción, si se demostraba que se había cometido una falta de conducta, la decisión de sancionar o no al jefe o al personal de la oficina de evaluación incumbía al director ejecutivo de la institución o a otro funcionario superior u órgano interno delegado, y se informaría a la Junta Ejecutiva de todo ello.³ Además, como sucede actualmente en el FIDA, al parecer lo normal es que quien debe adoptar una decisión sobre si aplicar o no una sanción que conduzca a la destitución del jefe de evaluación es la Junta Ejecutiva o un órgano equivalente. Las disposiciones actuales

³ La única institución que constituía una excepción señaló que su política no contenía ninguna disposición al respecto.

del FIDA y las modificaciones propuestas están en consonancia con las normas de buenas prácticas⁴ emitidas por el Grupo de Cooperación en materia de Evaluación de los bancos multilaterales de desarrollo (ECG), del que la IOE es miembro.

16. Así pues, para aportar la necesaria claridad respecto de la manera en que debería gestionarse la fase disciplinaria de una investigación sobre la integridad del personal de la IOE, y en consonancia con las prácticas aplicadas en otras grandes instituciones financieras internacionales parecidas dotadas de oficinas de evaluación independientes, se propone introducir las modificaciones siguientes en la política de evaluación (resaltadas en negrita):

- a) El párrafo 64 se modificaría de la siguiente manera:

64. En toda investigación sobre la integridad relacionada con el Director de la IOE se **seguirán** los procedimientos habituales del FIDA; los resultados serán examinados por la Junta Ejecutiva. **Tras este examen, y a menos que la Junta Ejecutiva decida lo contrario, el Presidente determinará las medidas disciplinarias apropiadas que se estimen necesarias, en consonancia con las normas y procedimientos aplicables a todos los demás funcionarios del FIDA, con la excepción de la destitución, que será decidida por la Junta Ejecutiva.**

- b) El párrafo 82 se modificaría de la siguiente manera:

82. **Investigación.** El Director y el personal de la IOE deberán atenerse a las mismas normas de integridad que el resto de los funcionarios del FIDA, y serán susceptibles de investigaciones de la integridad en caso necesario. El Presidente del FIDA estará facultado para emprender investigaciones por conducto de la Oficina de Auditoría y Supervisión de las actividades o la conducta del Director de la IOE o los funcionarios de la IOE; la Junta Ejecutiva examinará los resultados. **Tras este examen, y a menos que la Junta Ejecutiva decida lo contrario, el Presidente determinará las medidas disciplinarias apropiadas que se estimen necesarias, en consonancia con las normas y procedimientos aplicables a todos los demás funcionarios del FIDA, con la excepción de la destitución del Director de la IOE, que será decidida por la Junta Ejecutiva.**

⁴ Las normas pertinentes son las siguientes: "Solo la junta podrá dar por terminado el mandato del jefe del departamento de evaluación; esa terminación deberá ser por causa justificada, basándose en motivos de desempeño o conducta." y "El personal del departamento de evaluación no deberá verse perjudicado por las opiniones u observaciones que formulen, y deberán establecerse normas para impedirlo. Deberían promulgarse, entre otras, normas que, sin ser necesariamente obligatorias, permitan la utilización de procedimientos distintos para la evaluación del desempeño del personal de la dependencia de evaluación con vistas a conceder promociones y modificar la remuneración y la permanencia en el puesto, y para la gestión de los asuntos relacionados con los recursos humanos."