
Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética durante 2022

Signatura: EB 2023/138/INF.4

Fecha: 27 de abril de 2023

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para información

Medida: Se invita al Junta Ejecutiva a que tome nota del Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética durante 2022.

Preguntas técnicas:

Sylvie Martin

Directora de Ética

Oficina de Ética

Correo electrónico: ethicsoffice@ifad.org

Para obtener más información sobre el Código de Conducta del FIDA, los Procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades, la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales, se ruega visitar [la página](#) de la Oficina de Ética en el sitio web institucional.

Índice

I. Introducción	1
A. Mandato y responsabilidades de la Oficina de Ética	1
II. Actividades	3
A. Difusión, capacitación y educación	3
B. Asesoramiento ético y asuntos tratados	5
C. Programa de declaración de la información financiera	9
D. Prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales	10
E. Discurso de odio, racismo y discriminación	11
F. Actividades adicionales de establecimiento de normas, apoyo en materia de políticas y promoción	12
G. Cooperación con los demás organismos con sede en Roma, las contrapartes de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	12
III. Observaciones	12

Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética durante 2022

I. Introducción

1. En 2022, la Oficina de Ética (ETH) se ocupó de un número sin precedentes de asuntos, con un aumento del 32 % respecto de 2021. La ETH mantuvo su vigilancia en la defensa de los valores fundamentales de respeto, integridad, profesionalidad y orientación a los resultados de la organización, protegiendo su reputación y permitiendo que todo el personal¹ abordara dilemas éticos. En cooperación con asociados de dentro y fuera de la organización, la Oficina también siguió respondiendo con prontitud y de forma proactiva a cuestiones éticas específicas y de alta prioridad, como el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y el discurso de odio, el racismo y la discriminación.
2. Durante el año, la ETH contó con una plantilla compuesta por un Director (categoría D-1), un Oficial Superior de Ética (categoría P-4; este puesto se mantuvo vacante y en proceso de contratación) y un Auxiliar Administrativo de Ética (categoría G-5) al servicio de la fuerza de trabajo del FIDA. La ETH también recurre a los servicios de consultores, principalmente para ayudar en la elaboración de material de sensibilización.
3. En 2022, se revisaron el mandato y la estructura organizativa de la ETH, con vistas a reforzar aún más su independencia y reflejar plenamente sus responsabilidades y actividades adicionales. Como resultado de esta revisión, se estableció que la ETH rendiría cuentas directamente al Presidente. Se codificaron la práctica de la ETH de acceso oficial y oficioso a los órganos rectores del FIDA, así como el informe anual sobre sus actividades, que antes se divulgaba internamente y ahora se presenta a la Junta Ejecutiva y se publica en el sitio web del FIDA. Por último, en el futuro la Oficina estará dirigida por un jefe de categoría P-5, con un mandato de cuatro años renovable una sola vez, con restricciones después de la separación del servicio. Se ha puesto en marcha un proceso interno de contratación para seleccionar al sucesor del actual titular, cuyo mandato de cinco años ha vencido.
4. En el presente informe se refleja la labor y los logros de la ETH en 2022 y se hace referencia a años anteriores cuando es necesario. Para ello, en el informe:
 - se describen las prioridades de la Oficina y las principales esferas de trabajo durante el año;
 - se ofrece una visión general de las tendencias y pautas actuales de los asuntos planteados por el personal que ha abordado la ETH, y
 - se destaca la función de la Oficina en las iniciativas, políticas y procedimientos institucionales.

A. Mandato y responsabilidades de la Oficina de Ética

5. La ETH se encarga de promover y defender las normas éticas y de conducta más estrictas de la organización, su Código de Conducta y sus valores fundamentales. La Oficina funciona de forma independiente y pudo desempeñar su mandato en 2022. La ETH trabaja en estrecha colaboración con la Oficina de Auditoría y Supervisión (AUO), la División de Recursos Humanos (HRD), la Oficina de Asesoría Jurídica (LEG) y la Dependencia de Servicios Médicos, así como con otras divisiones y departamentos del FIDA, en particular el Departamento de Administración de Programas (PMD).

¹ Por el término "personal" se entiende el personal de plantilla o externo del FIDA, incluidos los consultores y los pasantes.

6. La ETH tiene el mandato y las responsabilidades siguientes:
- i) contribuir al establecimiento de una cultura ética duradera en la organización y, a tal fin, dirigir los esfuerzos institucionales sobre temas específicos relacionados con la ética, según decida el Presidente cada cierto tiempo, como las medidas para combatir el discurso de odio, el racismo y la discriminación;
 - ii) elaborar normas y programas de capacitación sobre cuestiones de ética;
 - iii) orientar a la Dirección para asegurar que las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas del FIDA refuercen y fomenten las normas éticas y de conducta más estrictas que se exigen en la organización;
 - iv) asesorar al personal sobre los actos que puedan constituir una contravención o violación de las normas éticas y de conducta del FIDA, tal como se recogen en el Código de Conducta y en los procedimientos y las políticas pertinentes.
 - v) dirigir los esfuerzos institucionales encaminados a prevenir todas las formas de acoso, en particular el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y a responder ante ellas, así como la coordinación del programa de funcionarios de contacto y sus suplentes para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales;
 - vi) administrar la certificación anual por parte del personal de que se atendrá al Código de Conducta y el programa anual de información financiera;
 - vii) recibir las denuncias de conductas irregulares o indebidas, en particular de acoso y de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, llevar a cabo un examen inicial o *prima facie* de esas conductas y, en presencia de hechos que pudieran apoyar las denuncias, remitir los asuntos a la AUO para su investigación;
 - viii) administrar los procedimientos de resolución oficiosa de las denuncias de conducta irregular o indebida recibidas;
 - ix) administrar los procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades, y
 - x) supervisar la evaluación del riesgo institucional de que se produzcan conductas irregulares o indebidas e incumplimientos del Código de Conducta y los valores fundamentales del FIDA.
7. Algunas de las políticas, normas, procedimientos y directrices que rigen la conducta del personal son las siguientes:
- la [Política de Recursos Humanos](#) (disponible solo en inglés);
 - los procedimientos de ejecución, como el [Código de Conducta](#) y los [Procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades](#);
 - la [Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales](#), y
 - las [Directrices para la Prevención del Acoso, el Acoso Sexual y la Discriminación en las Actividades del FIDA](#).
8. Para cumplir su mandato, la ETH centra su atención en actividades y estrategias de prevención, como la capacitación y la sensibilización, y en prestar apoyo al personal a todos los niveles para que afronte los desafíos éticos y pueda adoptar decisiones éticas. Además, vela por que todo el personal comprenda plenamente el componente ético, de modo que sea consciente de sus obligaciones éticas dondequiera que se encuentre.
9. La ETH utiliza un sistema de base de datos seguro e independiente para almacenar datos confidenciales sobre tendencias relacionadas con las cuestiones que se plantean a la Oficina. El sistema proporciona indicadores sobre el uso y la eficacia

de los programas diseñados para sensibilizar sobre las normas éticas del Fondo y su cumplimiento. Al recopilar y analizar estos datos, la ETH se esfuerza por comprender las cuestiones éticas y otros factores —como preocupaciones incipientes— que generan un entorno de trabajo propicio y solidario para todo el personal.

10. Aunque, por norma general, los valores fundamentales del FIDA de respeto, integridad, profesionalidad y orientación a los resultados son conocidos en toda la organización, la experiencia de la ETH ha demostrado que es necesario adoptar medidas firmes y continuas de prevención, como la sensibilización, a todos los niveles, para mantener una comprensión común de los tipos de conducta que se esperan en el FIDA. El acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, el discurso de odio, el racismo y todas las formas de discriminación siguen estando en primer plano como motivos de preocupación pública mundial. La ETH desempeña un papel fundamental a la hora de coordinar la respuesta del FIDA a estas lacras mundiales, tanto dentro de la organización como en cooperación con sus asociados, entre los que se incluyen el sistema de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales (IFI) y los organismos con sede en Roma. El FIDA ha demostrado ser proactivo e innovador en su enfoque respecto del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y el discurso de odio y la discriminación en el sistema común de las Naciones Unidas y las IFI.
11. Respalda la labor en curso del Fondo para luchar contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales sigue siendo una prioridad absoluta para la ETH. A este respecto, un punto fundamental de la labor de la Oficina consiste en garantizar que el personal pueda reconocer todos los aspectos del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y sea plenamente consciente de su obligación de informar sobre sus preocupaciones. El programa del FIDA de funcionarios de contacto y sus suplentes para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales sigue haciendo la función de “vigilante” de la ETH sobre el terreno en todo el entorno del FIDA, y en 2022 el programa se ha ampliado a todos los países donde se ejecutan operaciones financiadas por el FIDA. Además de este programa, la ETH dispone de mecanismos de presentación de denuncias dentro y fuera de la organización, incluido un número de teléfono para WhatsApp que puede utilizarse en todo el mundo para informar a la Oficina en tiempo real.

II. Actividades

A. Difusión, capacitación y educación

Gráfico 1
Sesiones de capacitación y sensibilización (2022)



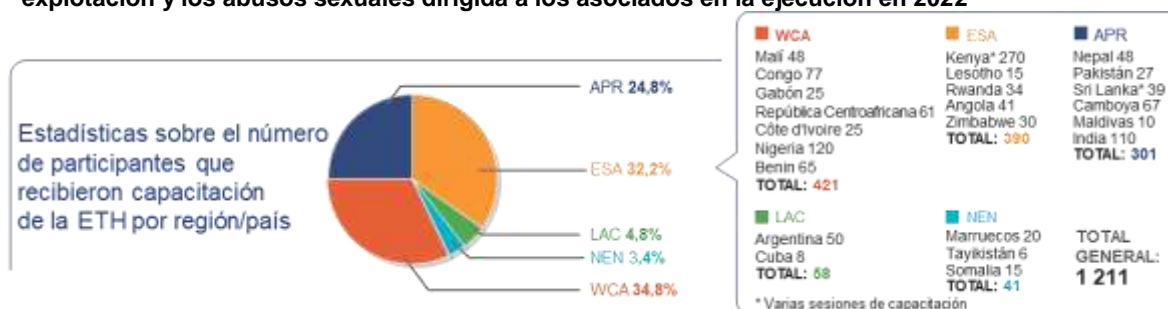
12. Las actividades constantes de difusión, capacitación y educación, que se actualizan de forma periódica, son fundamentales para generar y fomentar con éxito una cultura ética tanto dentro de la organización como con sus asociados, a fin de garantizar que comprendan los requisitos éticos de trabajar con el FIDA. El personal del FIDA debe cursar obligatoriamente la capacitación en ética que se ofrece en

línea. Además, la certificación de la capacitación en ética debe renovarse al cabo de tres años para garantizar que todo el personal que trabaje con el FIDA se mantenga al día y esté plenamente informado de sus derechos y responsabilidades en estas esferas clave.

13. La ETH supervisa que la capacitación obligatoria se curse en el Sistema de Gestión del Aprendizaje y hace un seguimiento directo del personal que todavía no ha realizado la formación requerida. La capacitación obligatoria en materia de ética constituye un requisito para concluir el ciclo de evaluación de la actuación profesional del personal, lo que contribuye a incrementar notablemente el porcentaje de actividades de formación cursadas. La capacitación en ética está integrada en los principales procesos institucionales, como los talleres de orientación inicial del personal nuevo, los talleres de puesta en marcha y otras actividades locales o regionales. La capacitación en línea se imparte en árabe, español, francés e inglés en el marco del Sistema de Gestión del Aprendizaje y también puede completarse a través del portal de los consultores.

Gráfico 2

Capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales dirigida a los asociados en la ejecución en 2022



WCA: División de África Occidental y Central; LAC: División de América Latina y el Caribe; ESA: División de África Oriental y Meridional; NEN: División de Cercano Oriente, África del Norte y Europa; APR: División de Asia y el Pacífico

14. En total, a lo largo del año, la ETH capacitó a más de 3 200 personas (gráfico 1). De ellas, más de 1 200 asociados en la ejecución y funcionarios gubernamentales recibieron capacitación por medio de 26 actividades sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales (gráficos 1 y 2) realizadas cara a cara en aulas virtuales en diversas regiones.
15. La capacitación puede tener lugar en una sesión virtual cara a cara o a través de módulos y cursos en línea sobre ética. Las sesiones se agruparon en las siguientes categorías del mandato de la ETH: prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales; sensibilización contra el acoso (incluido un nuevo módulo sobre prevención y respuesta frente al acoso sexual en el lugar de trabajo); el Código de Conducta (incluido un nuevo módulo sobre conflicto de interés), y otros temas de carácter ético como la confidencialidad y los sesgos inconscientes. La ETH también elaboró y puso en práctica un programa de sensibilización dirigido al personal nacional en el marco del programa de mejora de las competencias del personal sobre el terreno de las oficinas en los países enmarcado en la segunda fase del proceso de descentralización. Además, en colaboración con la HRD, preparó e impartió sesiones de capacitación dirigidas a los defensores de la diversidad, la equidad y la inclusión. A finales de 2022, el 98 % del personal había completado la capacitación obligatoria sobre el Código de Conducta con el módulo relativo a la prevención y respuesta frente al acoso sexual en el lugar de trabajo, el programa de sensibilización contra el acoso y la capacitación en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales (gráfico 1).

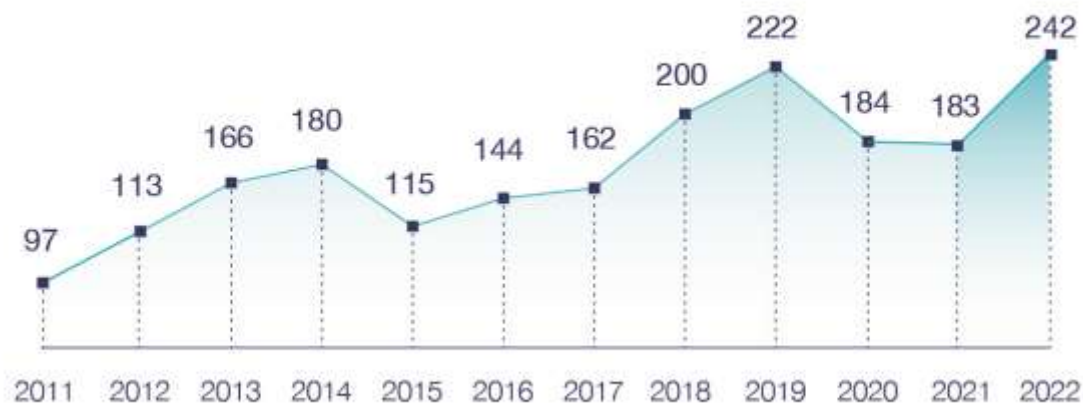
B. Asesoramiento ético y asuntos tratados

Visión general

16. La ETH proporciona orientación y asesoramiento confidenciales sobre el Código de Conducta y una amplia gama de consideraciones éticas a la comunidad del FIDA en su conjunto, también a terceros externos cuando procede. Se puede contactar confidencialmente con la ETH a través de una dirección de correo electrónico, líneas de ayuda y un número de teléfono habilitado para WhatsApp. También se puede solicitar asesoramiento en conversaciones presenciales, con cita previa o sin ella, por teléfono o en plataformas virtuales como Teams, Zoom o Skype. La ETH también publica información en la intranet (intranet/divisions/eth) y en el sitio web institucional IFAD.org.
17. El apoyo también puede prestarse en forma de una o varias reuniones dirigidas a solicitar asesoramiento sobre posibles enfoques con respecto a una cuestión; determinar otras fuentes de apoyo; mejorar la comprensión por el personal de las obligaciones y derechos pertinentes y los debidos procesos; garantizar la correcta divulgación de un incidente o actividad; proporcionar información sobre las opciones disponibles, incluida la resolución oficiosa de controversias; presentar una denuncia oficial, o simplemente beneficiarse de una perspectiva independiente y objetiva. Tras un examen inicial, cuando un asunto no está relacionado con el mandato de la ETH, la Oficina lo redirige a los canales adecuados.

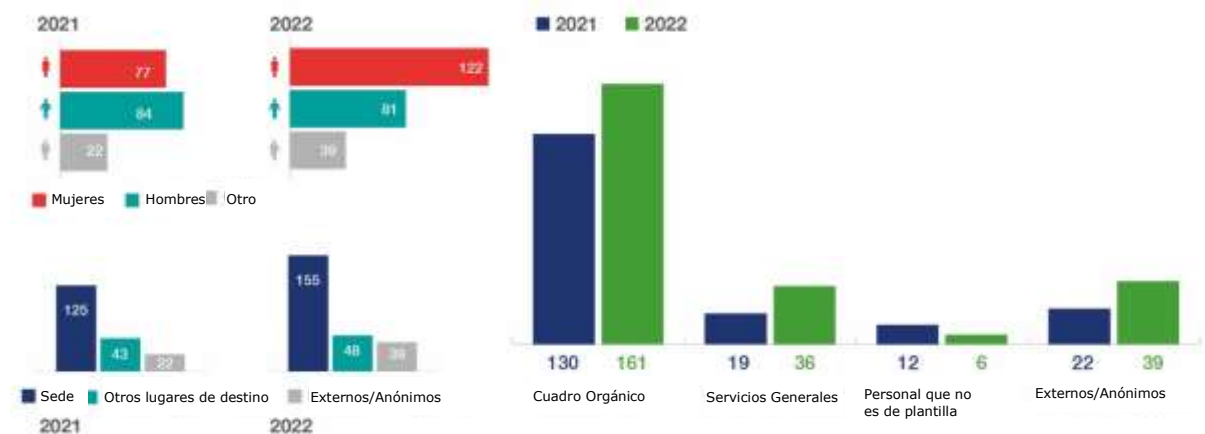
Gráfico 3

Número de asuntos tratados por la ETH desde su creación



18. La ETH abordó una cifra sin precedentes de 242 asuntos en 2022 (gráfico 3), lo que constituye un aumento con respecto a los años anteriores y, en particular, a los dos últimos años de la pandemia. A esta tendencia pueden haber contribuido factores como la vuelta progresiva al trabajo en un entorno de oficina, como parte de las medidas adoptadas después de la COVID-19, el aumento del número de personal, los procesos de movilidad y reasignación y la mayor visibilidad de la ETH.

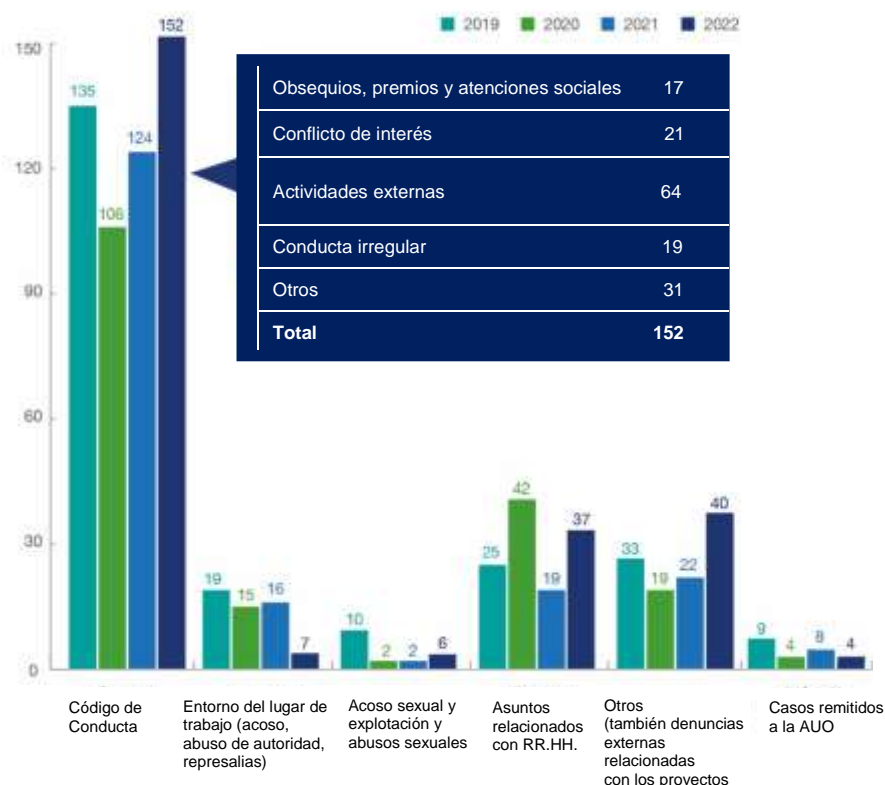
Gráfico 4

Asuntos de carácter ético tratados por categoría de personal, sexo² y ubicación

19. Al igual que en años anteriores, una mayoría significativa de las personas que solicitaron el asesoramiento de la ETH en 2022 pertenecían al personal del Cuadro Orgánico (161 funcionarios del Cuadro Orgánico por 36 funcionarios de Servicios Generales y 6 miembros del personal que no es de plantilla) (gráfico 4).
20. Alrededor de 39 asuntos fueron planteados por partes externas o de forma anónima, lo que supone un notable aumento con respecto a 2021 (cuando se plantearon 22 asuntos de esta forma). Es posible que este aumento de las cifras guarde relación con la mayor visibilidad de la ETH a raíz de la capacitación impartida a partes externas y la participación en talleres y actividades de puesta en marcha que incluyen a partes externas.
21. Las personas que solicitaron asesoramiento a la ETH este año fueron en su mayoría mujeres (122 mujeres en total, frente a 81 hombres) (gráfico 4) y, aunque hubo un ligero aumento entre el personal de las oficinas en los países, la mayoría de las solicitudes de asesoramiento procedió del personal de la Sede.

² Las referencias a cualquier sexo en este informe se hacen solo por motivos de conveniencia y no formarán parte de la interpretación del documento ni influirán en ella. A menos que el contexto indique claramente lo contrario, se considerará que cada pronombre incluye las formas masculina, femenina, neutra, singular y plural. Cuando en este informe se hagan referencias específicas a los sexos masculino y femenino, se hará únicamente para facilitar la referencia y no se interpretará como una opinión sobre limitaciones de género.

Gráfico 5

Desglose comparativo del número de asuntos tratados por tema (2019-2022)**Código de Conducta**

22. Al igual que en años anteriores, la mayoría de las solicitudes de asesoramiento que se recibieron en 2022 guardaba relación con el Código de Conducta (152 en 2022 frente a 124 en 2021) (gráfico 5). Las cuestiones estaban relacionadas con obsequios, premios y atenciones sociales; conflictos de interés; actividades externas; conductas irregulares, y otras cuestiones conexas.
23. Los asuntos que se trataron en relación con obsequios, premios y atenciones sociales representaron el 11 % del total de casos relacionados con el Código de Conducta en 2022. Antes de las festividades de fin de año, la ETH sensibiliza y ofrece apoyo proactivo al personal a través de un anuncio en el mensaje de inicio de sesión, en el que se les recuerda que eviten aceptar obsequios siempre que sea posible y que comuniquen a la ETH cualquier obsequio que reciban.
24. La mayoría de los asuntos que se trataron en virtud del Código de Conducta se refieren a la intervención del personal en actividades externas, como la participación en consejos de administración de organizaciones sin fines de lucro, en publicaciones, en actividades docentes y en empresas particulares. La Oficina es consciente de que es muy importante que todo el personal evite situaciones y actividades que puedan dar lugar a conflictos de interés reales o aparentes y resultar desfavorables para el Fondo. Se abordaron todos los asuntos y, en su caso, se dieron las autorizaciones pertinentes y se aplicaron las medidas de mitigación necesarias.
25. Los asuntos que se trataron en relación con conductas irregulares (que incluyen los conflictos interpersonales) representaron el 13 % del total en virtud del Código de Conducta en 2022. También se ofreció orientación sobre otras cuestiones

relacionadas con el Código de Conducta (el 20 % del total), como el cumplimiento de obligaciones jurídicas de naturaleza privada, de los requisitos de confidencialidad y del protocolo asociado a las redes sociales.

Entorno del lugar de trabajo

26. Entre los asuntos relacionados con el entorno del lugar de trabajo cabe mencionar el acoso, el abuso de autoridad, las represalias y el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. En 2022, el número total de asuntos relacionados con el entorno del lugar de trabajo que se trataron disminuyó respecto de los años anteriores (pasó de 16 en 2021 a 7 en 2022). Sin embargo, la ETH observó un repunte de las denuncias de conducta sexual indebida (6 en 2022, frente a 2 en 2021) (gráfico 5), realizadas principalmente por asociados en la ejecución. Todas las denuncias verosímiles se notifican sin demora a través de la plataforma interactiva de los Estados Miembros, a la que también puede acceder las personas que trabajan para el FIDA.
27. Cuando se trata de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, la ETH adopta un enfoque centrado en las víctimas que, entre otras cosas, exige el consentimiento de la víctima durante todo el proceso. Cuando procede, la ETH recomienda medidas de prevención para proteger a los denunciados.
28. Al igual que en años anteriores, la mayoría de los asuntos de acoso tratados por la ETH se resolvieron mediante procesos oficiosos. Estos incluyeron charlas con la persona que solicita asesoramiento sobre las posibles formas de resolver la cuestión motivo de preocupación, diálogo con las partes involucradas y acompañamiento experto para encarar conversaciones difíciles y sobre cómo gestionar conductas inaceptables en el lugar de trabajo. La ETH remitió cuatro casos a la AUO para su investigación, lo que representa un descenso del 50 % en comparación con 2021. Esta cifra es coherente con la disminución observada en los asuntos relacionados con el entorno del lugar de trabajo.

Asuntos relacionados con los recursos humanos

29. El número de personas que solicitaron asesoramiento sobre asuntos relacionados con los recursos humanos prácticamente se duplicó en 2022 (de 19 en 2021 a 37 en 2022). El aumento podría ser proporcional al volumen de los procesos de recursos humanos que se llevaron a cabo en 2022. Las cuestiones planteadas incluían el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes en materia de recursos humanos, cuestiones éticas relativas a la contratación de personal, consultas sobre la situación contractual y otros procesos de recursos humanos relacionados con la evaluación de la actuación profesional o la aplicación del marco de movilidad. En su caso, se redirigió a las personas a los canales adecuados para que obtuvieran información y resolvieran la cuestión.

Otros asuntos

30. Algunos de los asuntos tratados en esta categoría son las denuncias de incumplimiento y las preocupaciones de carácter ético relacionadas con las operaciones de proyectos externos financiados por el FIDA. En 2022 se atendieron 40 de esta índole, en contraste con los 22 de 2021. Este aumento se podría explicar por la eficacia del número de ayuda habilitado para WhatsApp y la visibilidad de la ETH con los asociados de los proyectos. Cuando correspondía, las denuncias de fraude, corrupción u otras prácticas prohibidas se remitieron a la AUO.

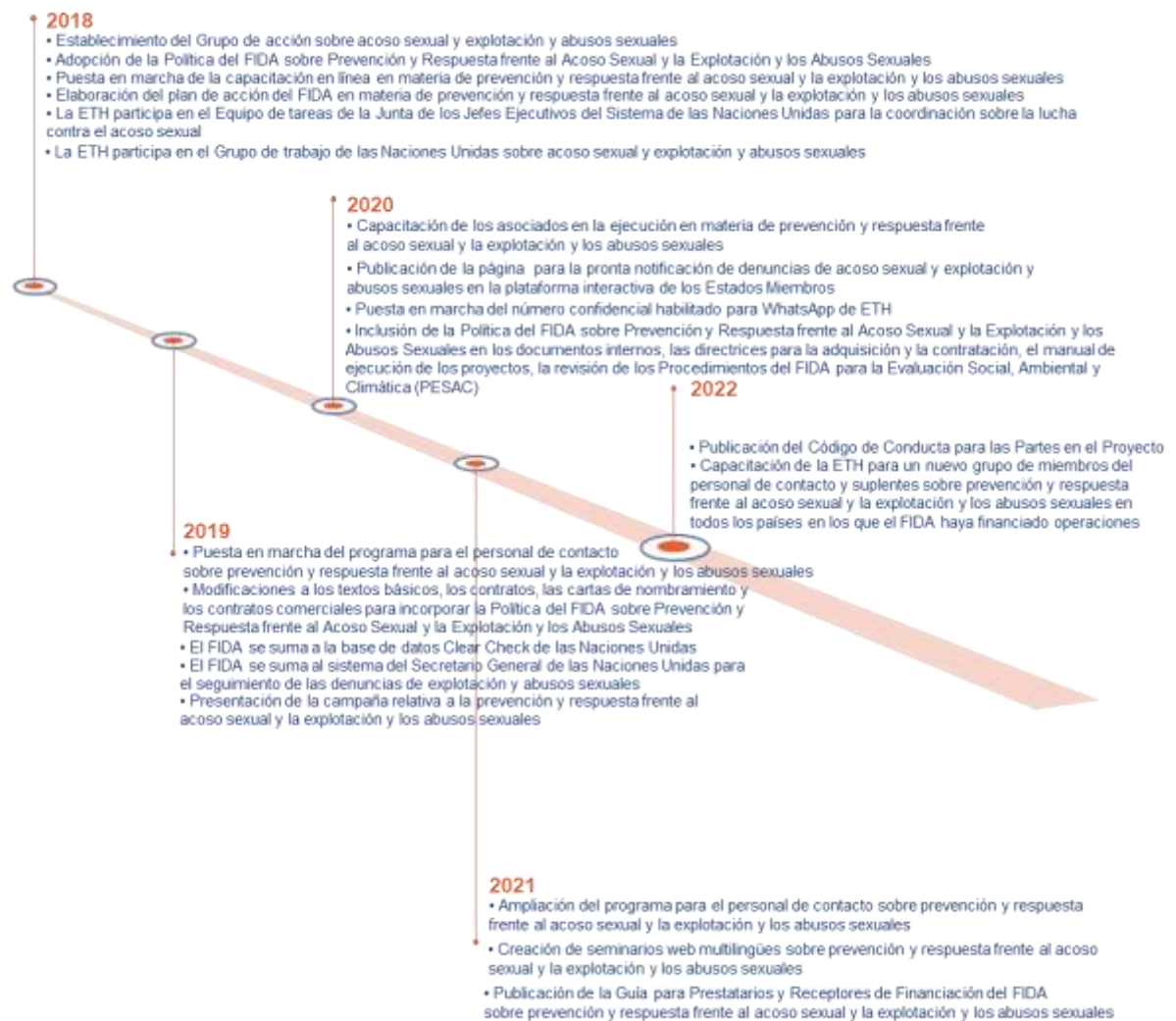
C. Programa de declaración de la información financiera

31. La ETH se encarga de gestionar el programa de declaración de la información financiera, que ayuda a detectar y evaluar los riesgos relacionados con el conflicto de intereses derivados de las inversiones financieras y las actividades externas del personal y sus familiares cercanos. El programa permite al FIDA asegurarse de que los conflictos de intereses se atienden de forma proactiva. Por consiguiente, es un elemento clave del marco de gestión del riesgo del FIDA y contribuye a fomentar la confianza del público en general en la organización.
32. El programa de declaración de la información financiera consta de dos elementos principales: la declaración anual de cumplimiento del Código de Conducta, que se exige a todo el personal y la declaración de las fuentes de ingresos, bienes, servicios y activos que no procedan del FIDA (en lo sucesivo, "la declaración"), así como la declaración de la información patrimonial (en lo sucesivo, "la información patrimonial") de los miembros del personal que cumplan determinadas condiciones. Este proceso se gestiona mediante una aplicación administrada por la ETH.
33. Los miembros del personal deben presentar una declaración patrimonial si cumplen alguno de los criterios siguientes:
 - i) pertenece a la categoría P-3 o superior;
 - ii) participa en la inversión de los activos del FIDA, en las actividades de adquisición y contratación, o en las operaciones, y en la administración de las cuentas del Fondo, y
 - iii) pertenece al Cuadro Orgánico y trabaja en las oficinas del FIDA en los países, incluido el personal internacional que trabaja fuera de la Sede.
34. En 2022, se pidió a 734 funcionarios que participaran en el programa de declaración de la información financiera en el período correspondiente a 2021. Al término del proceso, 475 funcionarios habían presentado su información patrimonial y 231, la declaración. Los que no presentaron la información, bien abandonaron la organización, bien quedaron exentos de hacerlo por distintos motivos, como la baja por enfermedad.
35. Al final del año se alcanzó una tasa de presentación de la información del 100 %. La ETH examinó todos los casos de conflicto de intereses posibles o reales y todos se resolvieron pidiendo al funcionario en cuestión que cesara la actividad conflictiva o que obtuviera la autorización necesaria de conformidad con el Código de Conducta y adoptara medidas adecuadas para mitigar el conflicto.
36. Con vistas a seguir reforzando el programa de declaración de la información financiera, la ETH lanzó en 2022 un módulo de capacitación dedicado específicamente a los conflictos de intereses. La finalidad de la capacitación es proporcionar una interpretación común de la integridad y de cómo se traduce esta en la labor realizada en el FIDA. El módulo forma parte de la capacitación obligatoria en línea sobre el Código de Conducta.

D. Prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales

Gráfico 6

Visión general de la prevención y respuesta del FIDA ante el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales



37. El acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales constituyen una cuestión prioritaria para el FIDA; en este sentido, la ETH ha liderado los esfuerzos del Fondo por combatir esta lacra durante los últimos cinco años supervisando la elaboración y aplicación de la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales y el plan de acción institucional y garantizando que este importante tema siga estando muy presente en el FIDA y entre los asociados en la ejecución. Para la ETH es prioritario trabajar para luchar contra el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales; no hay un tiempo límite para denunciar los presuntos casos de conducta sexual indebida, y es posible hacerlo de forma anónima. Durante 2022, la ETH impartió capacitación presencial a más de 1 200 asociados externos de proyectos en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en más de 20 países, utilizando plataformas virtuales (gráfico 2). La capacitación obligatoria en línea en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales para la fuerza de trabajo del FIDA está supervisada de cerca por la ETH (el requisito de capacitación se ha cumplido en un 98 % de los casos).

38. El FIDA espera que sus asociados en la ejecución se atengan a las mismas normas éticas estrictas que el personal del Fondo. En 2022, la ETH publicó el [Código de Conducta para las Partes en el Proyecto](#), que se aplica a todas las partes que intervienen en la ejecución de los proyectos respaldados por el FIDA. En él se establecen las normas de conducta esperadas y se subraya que la conducta siempre debería regirse por las normas éticas más estrictas y de conformidad con las disposiciones de la [Política revisada del FIDA en materia de Prevención del Fraude y la Corrupción en sus Actividades y Operaciones](#), así como de la [Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales](#).
39. Los materiales de sensibilización pertinentes elaborados por la ETH específicamente para el personal de los proyectos se distribuyen de forma sistemática a todos los que reciben la capacitación. Estos materiales son la Guía para Prestatarios y Receptores de Financiación del FIDA y la tarjeta "¡No hay excusa!" en la que se ilustran con claridad sus obligaciones respecto del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
40. Durante 2022, la ETH amplió el programa de funcionarios de contacto para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la explotación y abusos sexuales y aumentó el número de funcionarios que desempeñaban dicha función de 20 a más de 70 en todas las oficinas en los países. La ETH elaboró y puso en marcha un programa de capacitación específica para los funcionarios de contacto y sus suplentes. Su tarea consiste en promover la tolerancia cero del FIDA, sensibilizar sobre estos temas en su lugar de trabajo y hacer de enlace con los equipos de las Naciones Unidas en los países y los coordinadores residentes.
41. El FIDA participa en la base de datos en línea segura de las Naciones Unidas Clear Check, instrumento que permite comprobar si los solicitantes de empleo tienen antecedentes de conducta sexual indebida, y estudia de forma continua la adopción de otros instrumentos disponibles para la comprobación de antecedentes. El FIDA también participa en el sistema de las Naciones Unidas de seguimiento de casos de explotación y abusos sexuales en tiempo real y es la única organización con un sistema confidencial para la pronta notificación de las denuncias creíbles de acoso sexual y explotación y abusos sexuales a las que pueden acceder los Estados Miembros a través de la plataforma interactiva de los Estados Miembros.
42. En consulta con la ETH, cada año también se remite una carta de la Dirección, firmada por el Presidente, al Secretario General, que se publica asimismo en la plataforma interactiva de los Estados Miembros.

E. Discurso de odio, racismo y discriminación

43. La ETH lidera el enfoque del FIDA para combatir el discurso de odio, el racismo y otras formas de discriminación, en asociación con la División de Comunicaciones (COM). La Oficina codirige el equipo de tareas conjunto de varias divisiones del FIDA, que se estableció en respuesta a la Estrategia y Plan de Acción del Secretario General de las Naciones Unidas para la Lucha contra el Discurso de Odio. El plan de acción del FIDA elaborado por el equipo de tareas se encuentra en fase de ejecución.
44. A raíz de la encuesta realizada en 2021 a los funcionarios, el personal y los contratistas, el plan se revisó durante el año a fin de abordar las vulnerabilidades detectadas y se presentó ante la Junta Ejecutiva en diciembre de 2022 para su examen. Las actividades de sensibilización y desarrollo de la capacidad son una parte importante del plan revisado. La ETH toma parte en otros flujos de trabajo conexos, como en el Grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión.

F. Actividades adicionales de establecimiento de normas, apoyo en materia de políticas y promoción

45. Durante el año, la ETH contribuyó a la respuesta formulada por el FIDA a distintas evaluaciones externas mediante aportaciones sobre la protección y los aspectos éticos, en especial el Código de Conducta y el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. También aportó información a los procesos internos garantizando que la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales y las obligaciones conexas estuvieran plenamente integradas en los documentos, acuerdos y procedimientos internos.
46. La Oficina facilitó datos para informes sobre acoso sexual y explotación y abusos sexuales y ética destinados al personal directivo superior en el marco de los preparativos para su participación en las reuniones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. La ETH hizo aportaciones a la HRD en relación con las normas revisadas para el personal y colaboró de forma regular con la Oficina de Gestión del Riesgo Institucional en relación con el tablero de riesgos institucionales. Cuando se le solicitó, la ETH también contribuyó a la presentación de informes sobre el examen de mitad de período de la Duodécima Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA12) en lo tocante a los compromisos institucionales contraídos en materia de prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.

G. Cooperación con los demás organismos con sede en Roma, las contrapartes de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

47. La ETH coopera con sus contrapartes en los organismos con sede en Roma, las Naciones Unidas y las redes de IFI mediante el intercambio de conocimientos sobre mejores prácticas y nuevos enfoques para mantener las normas éticas más estrictas y proteger la reputación del Fondo. Además, se reúne periódicamente con sus contrapartes para intercambiar información, colaborar en asuntos de interés común y analizar las nuevas esferas de preocupación.
48. La ETH representa al FIDA en el Grupo de trabajo de las Naciones Unidas sobre acoso sexual y explotación y abusos sexuales, el Equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual y el Grupo de trabajo de IFI sobre la prevención y respuesta al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, organizado por el Banco Mundial.
49. A lo largo de 2022, la ETH siguió participando en la comunidad de mejores prácticas de la iniciativa Ethics and Compliance, el Foro Europeo de Ética Empresarial, la Asociación Internacional de Ombudsman y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (Naciones Unidas e IFI).

III. Observaciones

50. En vista de las principales dificultades para el desarrollo en todos los ámbitos, hoy existe la necesidad, más que nunca, de actuar como un único FIDA. Los valores fundamentales de la organización (respeto, integridad, profesionalidad y orientación a los resultados) son clave para impulsar una cultura de ética positiva. Para lograr una cultura de ética, también es esencial asegurar que los líderes de todos los niveles de la organización posean y promuevan dichos valores en sus interacciones diarias y en la toma de decisiones.
51. En aras de la credibilidad y la reputación de las organizaciones internacionales, es esencial contar con una función de ética eficaz y específica que promueva una cultura de ética en el trabajo y en la colaboración con los asociados externos, los

beneficiarios y el público en general. A tal fin, las oficinas de ética deben gozar de la independencia necesaria para ejercer su mandato; la función de supervisión de un comité que preste asesoramiento o asistencia a un órgano rector puede ayudar a fortalecer esa independencia. En 2022 se dieron pasos importantes para fortalecer la independencia de la ETH, gracias, entre otras cosas, a que se aclararon las líneas de responsabilidad y se inició un debate sobre la función de supervisión ejercida por un órgano rector del FIDA sobre la Oficina. Por último, en el entorno mundial en el que las organizaciones internacionales cada vez están llamadas a sacar más provecho de los recursos existentes, es importante que las funciones de ética dispongan de todo lo necesario para cumplir sus mandatos.