



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

143.º período de sesiones

Roma, 11 y 12 de diciembre de 2024

Plan de trabajo de la Oficina de Ética del FIDA para 2025

Signatura: EB 2024/143/R.21

Tema: 5 d)

Fecha: 7 de noviembre de 2024

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para confirmación

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine el plan de trabajo de la Oficina de Ética del FIDA para 2025.

Preguntas técnicas:

Berkis Patricia Pérez

Directora de Ética

Oficina de Ética

b.perez@ifad.org

I. Introducción

1. El presente documento contiene el primer plan de trabajo preparado por la Oficina de Ética (ETH) para el Comité de Auditoría tras la entrada en vigor de los Estatutos de Ética del FIDA en 2023. Los Estatutos confieren a la ETH la independencia necesaria para ejercer plena discreción sobre su programa de trabajo, informando directamente al Presidente, quien ha aprobado el plan de trabajo de la Oficina para 2025. El Comité de Auditoría se encarga de la supervisión de la función de ética, lo que incluye el examen periódico del plan de trabajo anual de la ETH, de la suficiencia de los recursos a disposición de esta y de los resultados de su labor. Una vez finalizado, el plan de trabajo se presentará a la Junta Ejecutiva para que esta lo confirme en su período de sesiones de diciembre de 2024.
2. La misión de la ETH es defender las normas más estrictas de ética y de conducta en el FIDA y promover el Código de Conducta y sus valores fundamentales. La Oficina fomenta una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en todas las actividades y operaciones apoyadas por el FIDA, generando confianza en la organización y fortaleciendo su reputación interna y externa. En el desempeño de su mandato, se ha encomendado a la ETH lo siguiente:
 - defender la función de ética, gestionar el programa integral de ética y lucha contra el acoso en la organización y supervisar el cumplimiento del Código de Conducta del FIDA;
 - contribuir al establecimiento de una cultura ética duradera en la organización y, a tal fin, liderar los esfuerzos institucionales sobre temas específicos relacionados con la ética, como las medidas de prevención y respuesta ante todas las formas de acoso, incluidos el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y de lucha contra el discurso de odio, el racismo y la discriminación;
 - elaborar y difundir normas éticas y programas de formación sobre las principales actividades en materia de ética. La ETH pondrá a disposición de todo el personal y de las personas con contrato fuera de plantilla, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel, cursos obligatorios de actualización en materia de ética, que deberán realizarse al menos cada tres años;
 - orientar a la Dirección y el personal del FIDA para garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas del Fondo relacionados con la ética se refuercen y que promuevan los más altos niveles de ética y conducta exigidos por la organización;
 - asistir a las reuniones del personal directivo superior en cuyo orden del día se aborden asuntos relacionados con la labor de la ETH;
 - informar al personal directivo, los miembros de la plantilla y las personas con contratos fuera de plantilla sobre las acciones que puedan constituir una infracción o violación de las normas de ética y conducta del FIDA, plasmadas en la Política de Recursos Humanos, el Reglamento del Personal y los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos, incluidos el Código de Conducta del FIDA y los valores fundamentales del Fondo, proporcionando asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones de ética como, por ejemplo, conflictos de intereses, actividades externas y obsequios;
 - administrar el programa de declaraciones de la situación financiera y de los conflictos de intereses para todo el personal excepto el de la ETH;
 - proporcionar a los directivos del FIDA asistencia sobre la prevención de todas las formas de conducta indebida;

- elaborar y actualizar las directrices que podrán consultar los directivos y el personal sobre cómo tratar las denuncias de acoso y otras formas de conducta indebida;
 - recibir las denuncias de infracciones del Código de Conducta, como las relativas al acoso, incluido el acoso sexual, y llevar a cabo un examen inicial o *prima facie* de la documentación relacionada con esas denuncias, garantizando la confidencialidad. La finalidad del examen inicial o *prima facie* por la ETH será determinar la existencia de hechos que pudieran respaldar la acusación o acusaciones. En tales casos, la ETH remite los asuntos a la Oficina de Auditoría y Supervisión (AUO), que es la única entidad del FIDA encargada de las funciones de investigación;
 - administrar los procedimientos de resolución oficiosa¹ de las denuncias de conducta irregular o indebida recibidas;
 - administrar la política de la organización para proteger al personal de represalias por denunciar conductas indebidas y cooperar con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (política de protección de los denunciantes) y recibir las denuncias de presuntas represalias;
 - establecer los objetivos de la organización en materia de ética y cumplimiento del Código de Conducta del FIDA y gestionar el programa de la organización en estos ámbitos, y
 - supervisar la evaluación del riesgo institucional de conducta indebida e incumplimiento del Código de Conducta y los valores fundamentales del FIDA e informar según las circunstancias del caso al personal directivo superior sobre los riesgos, los incidentes, las iniciativas basadas en la ética y el progreso hacia los objetivos del programa.
3. Además de las actividades mencionadas, para 2025 la ETH se centrará en:
- seguir desarrollando y reforzando una cultura ética cohesionada a través de la difusión y la educación;
 - promover la resolución oficiosa de las controversias y los conflictos en el lugar de trabajo;
 - adoptar medidas proactivas para la prevención y la respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y
 - aumentar la eficiencia operacional de la Oficina adoptando herramientas innovadoras y estrechando la colaboración entre departamentos.
4. Gracias a este plan detallado, la ETH velará por que las consideraciones éticas sigan ocupando un lugar central en la misión y las operaciones del FIDA.

II. Desarrollo de una cultura ética unificada en todas las funciones y regiones

5. **Objetivo:** fomentar una cultura institucional de ética, transparencia y rendición de cuentas en todas las funciones, categorías y lugares de destino.
6. Las operaciones descentralizadas del FIDA, con personal distribuido en las oficinas regionales y en los países, plantean desafíos concretos a la hora de promover una cultura ética unificada. Tras su evaluación del FIDA realizada en 2023, la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) recomendó que se intensificaran las actividades destinadas a mejorar el bienestar del personal y se diera respuesta a los hallazgos de la encuesta del personal y las observaciones iniciales sobre el proceso de descentralización. El fomento de un marco ético unificado empodera al personal en las oficinas descentralizadas para

¹ La ETH solo participa en procedimientos de resolución oficiosa. Puede remitir las quejas oficiales a la AUO.

adecuarse a los valores fundamentales del FIDA, asegura la coherencia al afrontar los desafíos vinculados a los cambios organizativos y promueve una cultura de apoyo y equidad entre todos los emplazamientos. En 2025, la ETH continuará con esa labor ejecutando un conjunto sólido de actividades de difusión y capacitación para reforzar la importancia de la ética en todos los niveles de la Organización.

A. Difusión (primer trimestre a cuarto trimestre)

7. La ETH llevará a cabo visitas oficiales a varias oficinas del FIDA a lo largo de 2025, haciendo especial hincapié en las misiones a los emplazamientos de gran prioridad. Esta iniciativa servirá para señalar los ámbitos en los que los desafíos éticos son especialmente significativos debido a sus particulares elementos contextuales, riesgos operacionales o dinámicas organizativas. Además, en el marco de esta labor se definirán otros entornos en los que la presencia de la ETH podría tener un impacto considerable.
8. Durante esas misiones, la ETH impartirá sesiones de capacitación presenciales y mantendrá conversaciones individuales oficiosas con el personal. Las misiones se centrarán en la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, la promoción de un entorno de trabajo respetuoso y la creación de un espacio para que el personal formule preguntas y resuelva sus dudas acerca de las directrices éticas del FIDA.

B. Capacitación

9. Se ofrecerán módulos de capacitación sobre asuntos éticos para todo el personal. La ETH continuará impartiendo capacitación en línea obligatoria acerca del Código de Conducta del FIDA y la prevención del acoso en el lugar de trabajo y de conductas sexuales indebidas en todas las actividades del Fondo. También se capacitará a grupos y personas previa solicitud. La Oficina supervisará el cumplimiento de los requisitos de capacitación obligatoria y estará en contacto con la Dirección para cerciorarse de que todo el personal cumpla con sus correspondientes obligaciones.
10. En colaboración con las oficinas en los países, la ETH seguirá impartiendo capacitación sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales (tanto previa petición como para proyectos específicos) con el objetivo de prevenir las conductas sexuales indebidas en el contexto de un proyecto. Esta capacitación se integra a través de los talleres de puesta en marcha de los proyectos para velar por que todos los asociados, incluido el personal no perteneciente al FIDA, cumplan con las normas del Fondo.
11. La ETH integrará los principios de adopción de decisiones y liderazgo éticos en la capacitación para supervisores en materia de gestión del desempeño que lleva a cabo la División de Personal y Cultura (PCD), con una sesión centrada en la dimensión ética de esa gestión.
12. Se desarrollarán nuevos materiales de difusión y directrices para aclarar las responsabilidades éticas relacionadas con el uso de los medios sociales. Esta iniciativa ayudará al personal a comprender las implicaciones éticas de la conducta en línea, tanto personal como profesional, y los riesgos potenciales de un comportamiento inadecuado en las plataformas digitales (primer trimestre).
13. A partir del segundo trimestre, la ETH ofrecerá una sesión de capacitación sobre la intervención de testigos activos para grupos reducidos, tanto en línea como presencialmente. Los participantes obtendrán información sobre cómo intervenir cuando presencien un comportamiento no ético o indebido y cómo comunicar su preocupación correctamente.
14. Desde el cuarto trimestre, la ETH ofrecerá talleres para el personal directivo superior que se centrarán en la adopción de decisiones y el liderazgo éticos. Gracias a esos talleres, los directivos podrán desarrollar las aptitudes necesarias para

orientar a los equipos de forma ética, abordar asuntos morales complejos y seguir liderando con el ejemplo para promover un comportamiento ético en toda la Organización.

C. Eventos culturales sobre ética

15. La ETH celebrará diversos eventos a lo largo del año para que el personal participe en el diálogo sobre ética en curso, a saber:
 - **Reunión plenaria de 2025 (enero).** Se celebrará un amplio debate institucional sobre el tema "Comunicación para un entorno de trabajo más respetuoso", que liderará el Presidente con el apoyo de la ETH como ponente, u otra parte pertinente. Este evento brindará al personal la oportunidad de escuchar directamente al personal directivo superior y a la ETH acerca de los asuntos éticos acuciantes.
 - **Día Mundial del Libro de 2025 (23 de abril).** La ETH, en cooperación con la División de Comunicaciones y la Oficina de Eficacia en Términos de Desarrollo, celebrará un evento sobre prácticas éticas de publicación en el que se hará hincapié en la conexión entre la ética y la difusión de conocimientos.
 - **Día de la Ética de 2025 (15 de octubre).** La ETH organizará un acto interactivo que combina de forma creativa situaciones vinculadas a la ética con actividades divertidas, como concursos y juegos de roles, diseñados para aumentar la conciencia y el debate sobre la ética en el lugar de trabajo de manera atractiva.
 - **16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género (noviembre a diciembre de 2025).** En consonancia con la campaña mundial para poner fin a la violencia de género, la ETH se asociará con partes interesadas internas y externas para celebrar un acto de concienciación.
16. Está previsto que estas iniciativas de difusión sirvan para aumentar sustancialmente la conciencia y los conocimientos acerca de las normas éticas del FIDA y generar más oportunidades para la colaboración y el diálogo entre el personal y la ETH.

III. Prioridad al enfoque oficioso: facilitar el acceso a la resolución oficioso de las controversias

17. **Objetivo:** priorizar el enfoque oficioso para resolver las controversias en el lugar de trabajo, fomentando un entorno colaborativo y de apoyo para solucionar los conflictos.
18. En 2025, la ETH colaborará estrechamente con la PCD y otras dependencias y equipos para promover la resolución oficioso de problemas en el lugar de trabajo. Esto entraña incrementar el acceso a los servicios de mediación y facilitar el diálogo sobre la manera de crear y mantener un lugar de trabajo respetuoso a nivel de las divisiones.
19. En el primer trimestre de 2025, la ETH trabajará con la PCD para definir un servicio de mediación externo al que pueda acceder todo el personal. Se contará con un mediador externo neutral para ayudar en la resolución de controversias sin tener que recurrir a procedimientos formales. La ETH informará a todo el personal acerca de cómo acceder al mediador y de los beneficios de utilizar sus servicios como primer paso para resolver los conflictos en el lugar de trabajo.
20. La ETH liderará los diálogos oficiosos de las divisiones, previa petición, haciendo hincapié en la ética en el lugar de trabajo y fomentando un entorno laboral respetuoso. Esas sesiones brindarán a las divisiones la oportunidad de plantear inquietudes, compartir experiencias y solicitar asesoramiento de la Oficina en un contexto más informal (primer trimestre a cuarto trimestre).

21. La ETH prestará apoyo durante los retiros de los departamentos, ofreciendo orientaciones sobre la promoción de una cultura ética y facilitando las actividades de trabajo en equipo que ponen de relieve la confianza, la transparencia y el respeto mutuo (primer trimestre a cuarto trimestre).
22. La ETH continuará gestionando la resolución oficiosa conforme a las pautas del FIDA contra el acoso, velando por que las controversias en el lugar de trabajo se aborden de forma rápida y respetuosa con la dignidad de todas las partes afectadas (primer trimestre a cuarto trimestre).
23. Este enfoque reducirá el número de controversias formales dentro del FIDA y promoverá un entorno laboral más colaborativo y respetuoso en el que el personal se sienta capacitado para resolver los conflictos de forma oficiosa.

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

24. **Objetivo:** fomentar una cultura de rendición de cuentas y ética, haciendo especial hincapié en los enfoques centrados en las víctimas para prevenir y abordar el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
25. A partir del compromiso del FIDA para prevenir y abordar el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, la ETH implementará una serie de actualizaciones de políticas e iniciativas proactivas para proteger los derechos de las víctimas y garantizar un enfoque de tolerancia cero frente a las conductas sexuales indebidas.

A. Actualizaciones de políticas (primer trimestre y segundo trimestre)

26. **Actualización del Código de Conducta.** El Código de Conducta del FIDA se actualizará para incluir disposiciones explícitas relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales y seguir reforzando el compromiso del FIDA con la tolerancia cero.
27. **Ajuste de la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales.** Se revisará la Política conforme al modelo de política de las Naciones Unidas y las mejores prácticas de otras instituciones financieras internacionales (IFI). La política revisada ofrecerá directrices claras sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, y cómo denunciar los correspondientes casos dentro de la organización.
28. **Guía para directivos y supervisores.** La ETH actualizará la guía detallada para los directores y supervisores en materia de prevención y respuesta frente al acoso, e incluirá la prevención del acoso sexual. Esa guía será un recurso básico para los directores que los ayudará a comprender sus responsabilidades y a ayudar al personal afectado.
29. **Guía para prestatarios y receptores de financiación del FIDA sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales.** La guía práctica para prestatarios y receptores de financiación del FIDA también se actualizará y se subrayarán las mejores prácticas para prevenir y abordar la explotación y los abusos sexuales en el contexto de los proyectos financiados por el Fondo.

B. Evaluación de los riesgos y la capacidad (primer trimestre a cuarto trimestre)

30. Con el fin de mitigar los riesgos asociados al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, la ETH desarrollará recursos e instrumentos personalizados para ayudar al equipo de los Procedimientos del FIDA para la Evaluación Social, Ambiental y Climática (PESAC) a preparar evaluaciones de los riesgos sobre la violencia de género para cada proyecto y protocolos de denuncia y respuesta frente a casos de violencia de género.

31. En colaboración con los interesados pertinentes, la ETH mejorará los procedimientos de diligencia debida para los principales receptores de donaciones y asociados en los proyectos. Por ejemplo, se optimizarán las comprobaciones de antecedentes para el personal principal que intervenga en las actividades financiadas por el FIDA, haciendo hincapié en los riesgos vinculados al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
32. Además, la ETH trabajará en colaboración con los funcionarios de contacto del FIDA para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales con el fin de definir los mecanismos que existen en los países para prestar asistencia a las víctimas. Esto entraña la colaboración con las autoridades locales, las entidades de las Naciones Unidas y otras partes interesadas para que las víctimas reciban el apoyo necesario, tanto en el plano local como en el internacional.

C. Incorporación sistemática de las cuestiones relacionadas con la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en las operaciones y las actividades que financia el FIDA (tercer trimestre y cuarto trimestre)

33. Se revisarán el programa y el mandato de los funcionarios de contacto para cuestiones relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales con el fin de garantizar un mayor impacto y eficiencia. Se proporcionará a los funcionarios de contacto capacitación y recursos actualizados, que les permitirán una colaboración más eficaz con los asociados en los proyectos y la concienciación acerca de cómo prevenir el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. El programa de funcionarios de contacto se puso en marcha inicialmente en 2019 y se amplió en 2022 para abarcar todas las oficinas en los países.
34. Esas iniciativas tienen como objetivo reforzar la cultura de rendición de cuentas del FIDA y demostrar el compromiso de crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todo el personal y los beneficiarios. Las políticas, las evaluaciones de los riesgos y las iniciativas de concienciación contribuirán a integrar la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en el tejido institucional del FIDA, velando por que las víctimas ocupen un lugar central en las estrategias de respuesta del Fondo.

V. Mayor eficiencia operacional

35. **Objetivo:** aprovechar las herramientas innovadoras de gestión de casos y la colaboración para mejorar el flujo de trabajo y la eficiencia operacional en la ETH y el conjunto de la organización.
36. Dado que la ETH está gestionando un creciente volumen de casos y preocupaciones de carácter ético, será esencial velar por la fluidez y eficiencia de las operaciones en 2025. En concreto, la Oficina se centrará en mejorar los procesos internos adoptando nuevos instrumentos y mejorando la coordinación con otros departamentos.

A. Nuevo sistema de gestión de casos (cuarto trimestre)

37. Para mejorar la eficiencia y confidencialidad en la gestión de casos, la ETH implantará un nuevo sistema de gestión de casos. Este sistema facilitará el seguimiento de los casos, la colaboración entre equipos y la reducción de los tiempos de respuesta. Al ofrecer una plataforma integrada para la documentación, comunicación y denuncia de casos, el sistema optimizará los flujos de trabajo y garantizará la gestión oportuna y discreta de los casos.

B. Colaboración interdepartamental (primer trimestre a cuarto trimestre)

38. La ETH continuará colaborando estrechamente con otros departamentos, especialmente con la PCD, la Oficina de Asesoría Jurídica y la AUO, para coordinar las respuestas a las preocupaciones de carácter ético, adecuarse a las mejores prácticas y simplificar los procedimientos. Las reuniones periódicas interdepartamentales contribuirán a garantizar la coordinación eficaz de todas las iniciativas relacionadas con la ética, la reducción de las duplicaciones y la optimización de los flujos de trabajo.

C. Colaboración y establecimiento de redes con otras organizaciones (primer trimestre a cuarto trimestre)

39. La ETH continuará participando activamente en los foros interinstitucionales de las Naciones Unidas sobre ética, así como en los de las IFI y los Estados Miembros, velando por el continuo compromiso con las nuevas normas éticas y las cuestiones emergentes. La Oficina participará en reuniones trimestrales de las instituciones financieras multilaterales, reuniones con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y consultas sobre el enfoque común para la protección contra la explotación sexual, el abuso sexual y el acoso sexual. También participará en las reuniones del Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas para Prevenir y Combatir el Acoso Sexual, en las reuniones del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Protección contra la Explotación y los Abuso Sexuales y en las reuniones con las oficinas de ética de los demás organismos con sede en Roma.
40. Estas plataformas brindan valiosas oportunidades para intercambiar mejores prácticas y aprender de las experiencias de otras organizaciones, fomentando la optimización del marco ético interno del FIDA. Además, la ETH colaborará con otras organizaciones internacionales y entidades de las Naciones Unidas en iniciativas de establecimiento de redes. Esta colaboración permite compartir recursos, opiniones y enfoques innovadores de gobernanza ética, de manera que se promueve el aprendizaje mutuo y se contribuye a ajustar las prácticas internas para adecuarlas a los objetivos institucionales más amplios.

VI. Necesidades de la ETH en materia de capacidad y recursos para 2025

41. La ETH está integrada por un Director o una Directora de Ética (P5), un o una Oficial Superior de Ética (P4) y un Adjunto o una Adjunta de Ética (G6), todos los puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario del FIDA. Una persona nombrada recientemente para el puesto de Oficial de Ética (P3) se incorporará en octubre de 2024 (con cargo a los recursos complementarios), por lo que el número de personal ascenderá a cuatro en 2025.
42. El presupuesto de la ETH que se propone para 2025 asciende a USD 139 650 para recursos no relacionados con el personal. Este monto abarcará el costo de expertos locales que prestarán asistencia a la Oficina, los viajes del personal para crear conciencia acerca de los asuntos éticos y la explotación y los abusos sexuales, y otras necesidades institucionales básicas.
43. El plan de trabajo de la ETH para 2025 representa una estrategia sólida destinada a promover una cultura ética en el FIDA, impulsando un entorno laboral más seguro y transparente y velando por que el Fondo esté plenamente equipado para afrontar los desafíos de la gobernanza ética en el actual contexto operativo complejo. Gracias a las actividades de divulgación específicas, las sesiones de capacitación, las actualizaciones de políticas y las mejoras operativas, la Oficina velará por que la ética siga ocupando un lugar central en la misión institucional del FIDA, tratando siempre de mejorar sus prácticas y procesos.