

---

**Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética del FIDA durante 2024, incluida información actualizada sobre el enfoque adoptado por el FIDA en materia de prevención y respuesta ante conductas sexuales indebidas**

---

Signatura: EB 2025/144/R.22

Tema: 16

Fecha: 15 de abril de 2025

Distribución: Pública

Original: Inglés

**Para información**

**Medida:** Se invita a la Junta Ejecutiva a que tome nota del Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética del FIDA durante 2024, incluida información actualizada sobre el enfoque adoptado por el FIDA en materia de prevención y respuesta ante conductas sexuales indebidas.

---

---

**Preguntas técnicas:**

**Berkis Patricia Perez**  
Directora  
Oficina de Ética  
Correo electrónico: b.perez@ifad.org

**Isabelle Robin**  
Oficial Superior de Ética  
Oficina de Ética  
Correo electrónico: i.robin@ifad.org

# **Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética del FIDA durante 2024, incluida información actualizada sobre el enfoque adoptado por el FIDA en materia de prevención y respuesta ante conductas sexuales indebidas**

1. El Informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética (ETH) durante 2024 se presenta de conformidad con el párrafo 26 e) de los Estatutos de Ética del FIDA (documento [EB 2023/140/R.19/Rev.1](#)), donde se especifica que “[e]l Director o la Directora de la Oficina de Ética presenta informes anuales al Presidente del FIDA, los cuales son transmitidos a continuación al Comité de Auditoría y posteriormente presentados a la Junta Ejecutiva para información”.
2. En este informe se exponen los logros de la ETH y los hitos en su labor durante 2024. Asimismo, se evidencia su compromiso constante de fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en todos los niveles del FIDA, y se incluye información actualizada sobre el enfoque adoptado por el Fondo en materia de prevención y respuesta ante conductas sexuales indebidas.

## **I. Perfil de la Oficina de Ética**

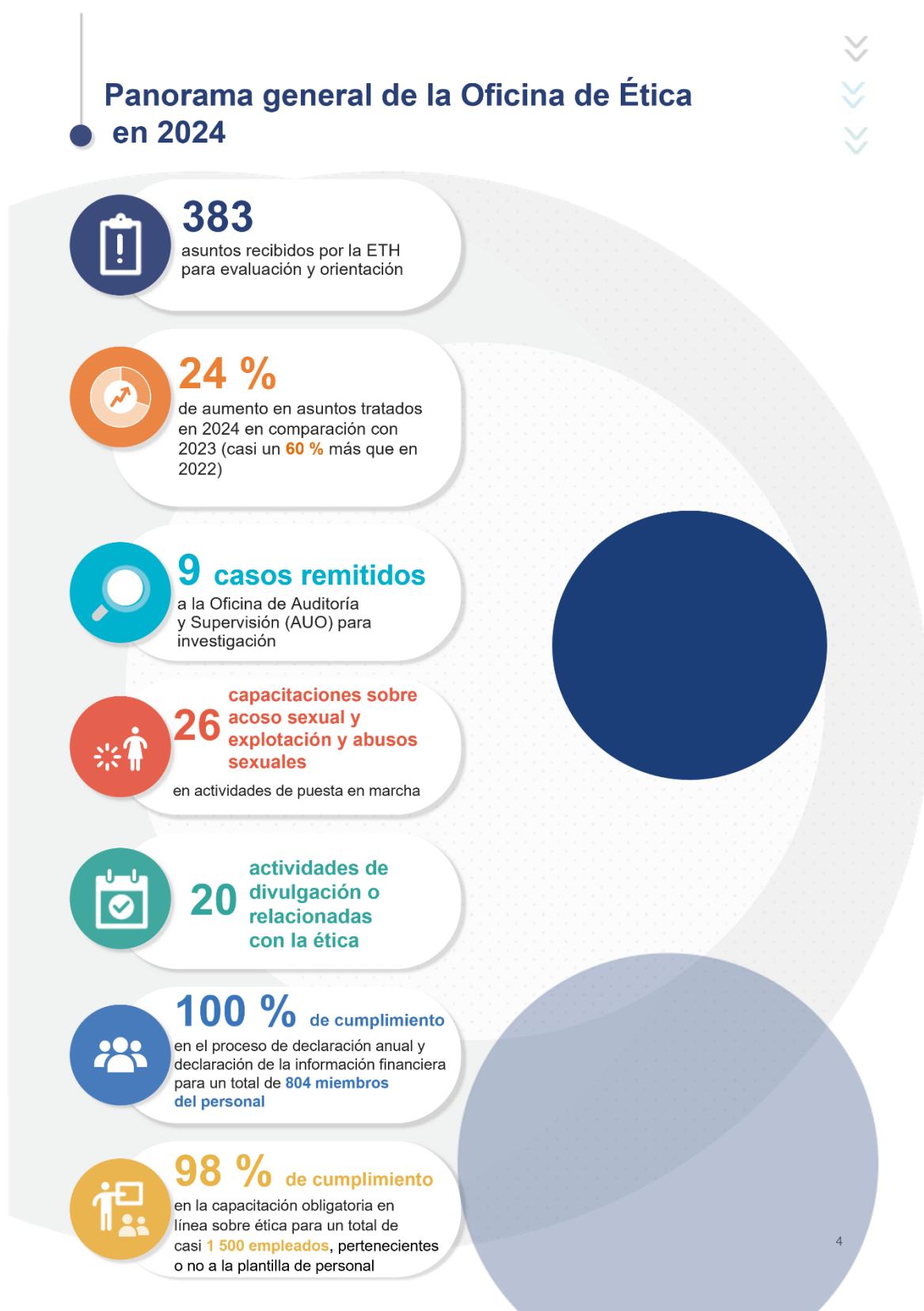
3. **Misión.** La ETH se dedica a promover y defender las normas más estrictas de ética y de comportamiento del FIDA, junto con su Código de Conducta y sus valores fundamentales. Para ello, cultiva y fomenta una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en todas las actividades y operaciones del Fondo, aumentando así la confianza en la institución y fortaleciendo y protegiendo su reputación y credibilidad, tanto en el ámbito interno como externamente.
4. **Hito de 2024.** Este fue el primer año en que se aplicaron los Estatutos de Ética del FIDA, lo cual constituyó un hito transformador para la ETH. En consonancia con las mejores prácticas internacionales, los Estatutos refuerzan la independencia de la Oficina. Asimismo, le confieren plena discreción sobre su programa de trabajo, protegen la función de ética de influencias indebidas y, de ese modo, fortalecen la integridad institucional del FIDA, que resulta fundamental para poder cumplir las metas establecidas y minimizar los riesgos. Los Estatutos permiten a la Oficina presentar información sobre los desafíos que es preciso abordar y le confieren la potestad de iniciar y llevar adelante cualquier acción que se considere necesaria y presentar información al respecto. La función de supervisión general sobre la ETH desempeñada por el Comité de Auditoría refuerza aún más la independencia de la Oficina.

## **II. Principales logros en 2024**

5. Los logros alcanzados por la ETH en 2024 reflejan su mayor independencia, la ampliación del alcance de su labor y el enfoque proactivo utilizado en lo que respecta al liderazgo ético. Entre los principales logros cabe destacar los siguientes:
  - i) **Celebración de la primera reunión plenaria sobre ética.** Se celebró en cumplimiento de una recomendación de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas, fue liderada por el Presidente del FIDA y contó con la participación de más de 500 miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla. Se llevó a cabo al inicio del año y puso de relieve el firme compromiso del personal directivo superior del FIDA de fomentar una cultura de ética en toda la institución. La reunión contribuyó a una mayor sensibilización con respecto a los temas éticos, fomentó el diálogo colaborativo con los empleados y promovió el cumplimiento en esta materia;

- ii) **Ampliación del alcance de la labor.** La Oficina incrementó la gama y diversidad de sus actividades de difusión, utilizando mensajes personalizados y enfoques innovadores para impulsar la participación y construir una cultura de ética coherente en todas las funciones y regiones. Por primera vez, y con el total apoyo del Departamento de Operaciones en los Países (DCO), la ETH visitó todas las oficinas regionales del Fondo y participó en retiros y reuniones de planificación de actividades para fomentar el diálogo con unos 350 miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla;
- iii) **Nivel de colaboración sin precedentes.** Se reforzó la confianza de los miembros del personal y los empleados en la ETH y se fortaleció su accesibilidad. Como resultado, en 2024 la Oficina recibió un número récord de 383 consultas, lo que representa un fuerte aumento del 24 % en la colaboración con el personal, en comparación con 2023;
- iv) **Resoluciones oficiales.** En 2024, la ETH impulsó y priorizó los mecanismos de resolución oficial como el principal enfoque para resolver los problemas en el lugar de trabajo, subrayando así la importancia de fomentar la confianza y la colaboración. De las 383 consultas atendidas durante el año, solo nueve debieron remitirse a la Oficina de Auditoría y Supervisión (AUO) para su investigación formal;
- v) **Prevención de la conducta sexual indebida.** La ETH prestó una mayor atención a la prevención y respuesta ante el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Se creó un nuevo puesto de Oficial de Ética dedicado específicamente a estas cuestiones y se celebraron 26 actividades relativas a estos temas durante los talleres de puesta en marcha de los proyectos, en las que participaron 1 255 personas;
- vi) **Programa de declaración de la información financiera.** La ETH continuó gestionando este programa y apoyando a los miembros del personal y los empleados no pertenecientes a la plantilla en la atención eficaz de las cuestiones vinculadas a los conflictos de intereses y las actividades externas. En 2024, más de 800 miembros del personal completaron el programa, con un 100 % de cumplimiento;
- vii) **Promoción de las políticas.** La ETH finalizó los Procedimientos Revisados de Protección de los Denunciantes de Irregularidades, donde se mejora la protección de los denunciantes y se refuerza la política de tolerancia cero a la conducta indebida.

Gráfico 1  
Panorama general de la Oficina de Ética en 2024



### III. Recursos de la Oficina de Ética

6. Habida cuenta del fortalecimiento de la independencia de la ETH y del aumento de sus responsabilidades, la Dirección reconoció la necesidad de incrementar los recursos que se le asignan para garantizar que pueda cumplir sus objetivos. En consecuencia, en 2024, el equipo de la Oficina se amplió a cuatro miembros a tiempo completo. Al final del año, el personal constaba de la Directora de la Oficina de Ética (P-5), una Oficial Superior de Ética (P-4), una Oficial de Ética (P-3) y un Adjunto de Ética (G-6), que prestaban servicios a una fuerza de trabajo de aproximadamente 1 800 miembros del personal de plantilla y empleados no pertenecientes a la plantilla en 5 regiones y 92 países objeto de inversiones.
7. La asignación presupuestaria no relacionada con el personal que se destinó a la ETH para 2024 fue de USD 93 650, cifra que resultó apenas adecuada para financiar el plan de trabajo anual. Teniendo en cuenta el aumento de las responsabilidades de la Oficina, para 2025 se aprobó un presupuesto mayor.
8. La ETH también utilizó de manera puntual los servicios de consultores, pasantes y proveedores de servicios, principalmente para ayudar en la labor de evaluación de las solicitudes de autorización de actividades externas con arreglo al Código de Conducta, así como para prestar asistencia en el diseño y la edición de elementos gráficos de los materiales de comunicación, y en la administración del programa de declaración de la información financiera del FIDA.

Gráfico 2  
**Organigrama de la Oficina de Ética correspondiente a 2024**



### IV. Principales esferas de interés

#### Fortalecimiento del alcance en un FIDA descentralizado

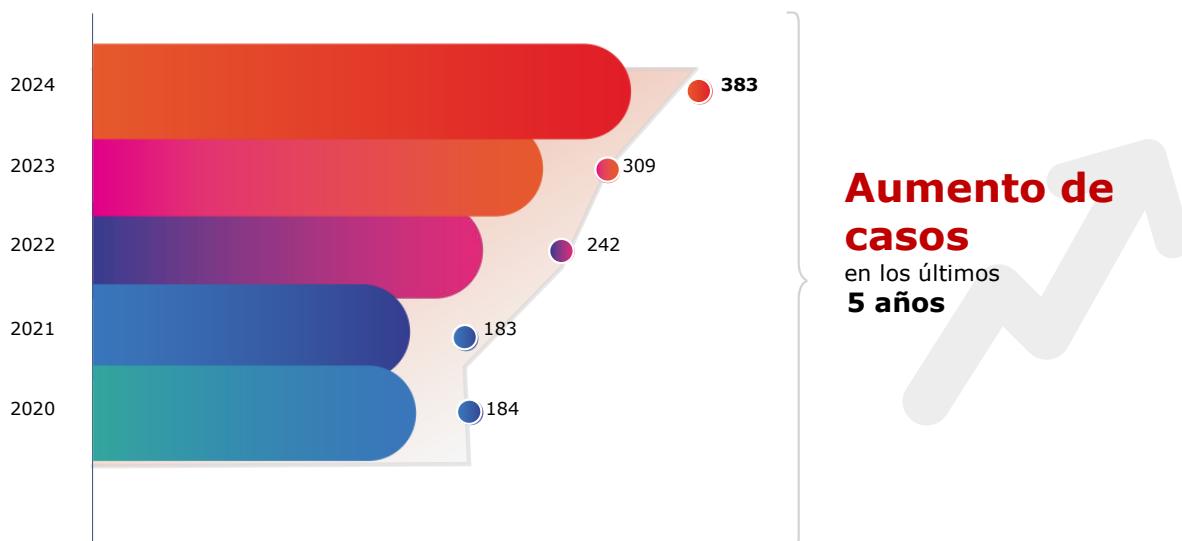
9. En el marco del impulso a la descentralización de las operaciones del FIDA, la ETH intensificó los esfuerzos por llevar adelante programas de capacitación en materia de ética en diversos contextos y lugares de destino, con distintos públicos y grupos de la comunidad del FIDA. Este trabajo conllevó la adaptación de mensajes a diferentes entornos —por ejemplo, entornos más informales— y el uso de enfoques flexibles e innovadores para facilitar un diálogo significativo y garantizar que la labor realizada generara un impacto duradero. Durante el año, la ETH visitó por primera vez todas las oficinas regionales del Fondo. Las actividades de capacitación se programaron de modo que coincidieran con la agenda institucional del FIDA y los calendarios de los distintos equipos. Durante 2024, el principal énfasis se puso en la construcción de una cultura de ética sistemática y coherente en todas las funciones y regiones.

### **Mejora de la resolución oficiosa de los problemas en el lugar de trabajo**

10. A partir de la exitosa labor de fortalecimiento de la confianza en la Oficina, en 2024 se logró un importante aumento de la colaboración con el personal. En el ámbito crucial del asesoramiento y la orientación confidenciales, se registró un incremento del 24 % en comparación con el año anterior, continuando así la tendencia al alza observada en los últimos 5 años. Este crecimiento pone de relieve la gran confianza que los miembros del personal y demás empleados depositan en la capacidad de la ETH para atender los problemas en el lugar de trabajo mediante el asesoramiento oportuno, la prevención y la resolución oficiosa.
11. La ETH continúa gestionando los procesos de 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. Por ejemplo, de los 35 casos relacionados con el entorno del lugar de trabajo (17 de los cuales inicialmente fueron quejas formales), solo 5 se remitieron posteriormente a la AUO para su investigación formal. Por lo tanto, la mayoría de los casos se resolvieron con eficacia sin necesidad de remitirlos a una instancia superior. Los problemas en el lugar de trabajo comprenden el acoso, el abuso de autoridad y las represalias.

Gráfico 3

**Aumento del número de casos atendidos por la Oficina de Ética entre 2020 y 2024**



12. El incremento de la demanda pone de relieve la función de la ETH como recurso de confianza y subraya la importancia de la resolución proactiva de los conflictos. En respuesta, la Oficina tiene el compromiso de priorizar la resolución oficiosa siempre que sea posible y abordar los problemas de forma rápida y constructiva. Sobre la base de las conclusiones extraídas en 2024, la ETH continuará perfeccionando los procesos de resolución oficiosa para mejorar la atención de los conflictos en el lugar de trabajo. Esto comprende el establecimiento de recomendaciones específicas con respecto a las medidas administrativas, la garantía de que los problemas en el lugar de trabajo se dirijan a los canales más apropiados, y la advertencia proactiva a los miembros del personal antes de que las conductas inapropiadas se conviertan en conductas indebidas.

## V. Examen de 2024

### **Establecimiento de normas y promoción de políticas con asociados internos y externos**

13. En 2024, la ETH intensificó los esfuerzos orientados al cumplimiento de las normas éticas del FIDA en un entorno institucional cada vez más descentralizado. La Oficina utiliza una amplia variedad de plataformas, canales y actividades para colaborar con el personal y la Dirección, a los efectos de sensibilizar, ofrecer capacitación, promover el cumplimiento y prestar orientación y apoyo confidenciales.
14. En estrecha colaboración con la Oficina de Asesoría Jurídica, la AUO y la División de Personal y Cultura (PCD) (anteriormente denominada División de Recursos Humanos), la ETH finalizó los Procedimientos Revisados de Protección de los Denunciantes de Irregularidades, que refuerzan la política de tolerancia cero frente a los casos de fraude, corrupción y otras formas de conducta indebida, incluida la de tipo sexual. Consciente del papel fundamental de los denunciantes de irregularidades para sacar a la luz este tipo de comportamientos, el FIDA tiene el compromiso de protegerlos de las represalias, que socavan directamente los valores fundamentales, la obligación de rendir cuentas y los intereses de la institución.
15. Los Procedimientos Revisados mejoran la protección de los denunciantes internos y, cuando es posible, también de los externos. Al coincidir con las mejores prácticas y las expectativas de los donantes, estas revisiones fortalecen la confianza en el compromiso del FIDA con respecto a la rendición de cuentas y la integridad. Las revisiones fueron bien recibidas por la Dirección, el Comité de Auditoría y la Junta Ejecutiva, lo cual demuestra el sólido apoyo institucional a la protección adecuada de los denunciantes. La publicación del documento está programada para principios de 2025.
16. En 2024, se llevó a cabo una importante renovación de la [página web de Ética del FIDA](#) con el apoyo de la División de Comunicaciones. Las mejoras en la navegación y el contenido de la página permiten a los visitantes encontrar fácilmente orientación sobre temas vinculados a la ética, además de presentar enlaces rápidos a los principales documentos de la ETH —como el [Código de Conducta](#)— para que los usuarios puedan comprender las normas en la materia y apoyar la toma de decisiones éticas.
17. La firme colaboración de la ETH con las principales partes interesadas del FIDA, así como con los asociados del sistema de las Naciones Unidas y la comunidad del desarrollo en general, es esencial para difundir las mejores prácticas y promover avances en las políticas que faciliten el cumplimiento de esas normas.
18. El FIDA es un participante activo y reconocido de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (ENMO), que contribuye a los debates sobre las mejores prácticas éticas y fortalece la colaboración dentro de la comunidad, por ejemplo, mediante la realización de presentaciones sobre la gestión de crisis en su conferencia anual. La ETH desempeña un papel fundamental en la ENMO al difundir conocimientos y respaldar la labor del Comité Ejecutivo de esta última. También contribuye de manera importante prestando asistencia en la formulación y el seguimiento del plan de trabajo de la ENMO. La opinión del FIDA es valorada en los debates sobre recomendaciones en materia de ética, y ello refuerza su compromiso de aplicar los más elevados estándares de integridad en toda la comunidad internacional.
19. Durante el año, la ETH se reunió periódicamente con las oficinas de ética de los demás organismos con sede en Roma y colaboró con estos, con el Banco Mundial y con la red de seguridad de las instituciones financieras internacionales presentando ponencias sobre racismo y discriminación, conciliación de la vida laboral y personal y riesgos para la reputación. También se llevaron a cabo actividades de difusión en el Banco Asiático de Inversión en Infraestructura y en PriceWaterhouseCoopers.

20. En el FIDA, la ETH intensificó la colaboración con diversas divisiones que se proponían fomentar la conducta ética en sus equipos. Por primera vez, la Oficina participó de forma presencial en importantes retiros, talleres y reuniones de planificación de actividades organizados por las cinco regiones, en los que colaboró con 350 miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla.
21. En otra modalidad de colaboración con las divisiones, impartió formación relacionada con la ética a la Oficina de Transformación Agrícola de la Iniciativa de Transformación Agrícola en África en Dodoma (República Unida de Tanzania), una iniciativa dirigida por el DCO.
22. Con el fin de difundir y explicar los resultados de la encuesta general para conocer la opinión del personal del FIDA de 2024, la Oficina llevó a cabo misiones sobre el terreno en Panamá, en la División de América Latina y el Caribe (LAC), y en El Cairo, en la División del Cercano Oriente, África del Norte y Europa (NEN), y mantuvo un diálogo con otras seis divisiones del Fondo en torno a los resultados de la encuesta. Asimismo, veló por que los resultados se tomaran en cuenta plenamente para crear un entorno de trabajo ético, en particular en cuanto a las respuestas a la pregunta número 10, sobre si las personas son tratadas en condiciones de igualdad independientemente de su género, raza, origen étnico, nacionalidad, edad, idioma, orientación sexual, capacidades y discapacidad, cultura, religión, profesión, educación, estado civil, experiencia en el lugar de trabajo, función, tipo de puesto (nacional/internacional) y modalidad contractual.
23. La ETH desempeñó un papel activo en las reuniones celebradas dos veces al mes con la PCD y en las reuniones del grupo de trabajo sobre diversidad, equidad e inclusión. Dos miembros del equipo de la Oficina recibieron formación como promotores de la diversidad, la equidad y la inclusión en el marco de la formación sobre cultura en el lugar de trabajo para promotores y transmisores de cultura. La Oficina organizó una sesión informativa para el Comité de Auditoría y una de divulgación para los consultores del FIDA.

### **Capacitación y alcance**

24. El programa ordinario y especial de actividades y estrategias de prevención tiene por finalidad prestar apoyo a los miembros del personal y demás empleados de todos los niveles y en todas partes para poder reconocer y abordar correctamente los desafíos éticos y adoptar decisiones éticas que contribuyan al cumplimiento del Código de Conducta del FIDA y fortalezcan su reputación, además de dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales éticas.
25. En 2024 se brindó capacitación en esta materia a 4 057 personas, es decir, un 20 % más que en 2023. Un total de 1 448 miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla realizaron la capacitación en línea obligatoria sobre el Código de Conducta, el acoso, el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, con una tasa de finalización del 98 %. La ETH también brindó capacitación a 1 354 miembros del personal y demás empleados en 20 actividades institucionales, entre ellas, reuniones de divisiones, retiros regionales y sesiones de orientación inicial del FIDA. En 26 actividades presenciales de capacitación y de sensibilización sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales participaron 1 255 empleados del FIDA, pertenecientes o no a la plantilla de personal, y asociados en la ejecución.

Gráfico 4  
Actividades de capacitación y sensibilización de la Oficina de Ética en 2024



Gráfico 5

Actividades de capacitación sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales por región durante talleres de puesta en marcha en 2024



#### Protección contra la explotación y los abusos sexuales

26. En 2024, la ETH reforzó con firmeza el compromiso del FIDA de prevenir y abordar el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Su plan de 2024 para estas cuestiones se ajustó a las mejores prácticas internacionales y tomó en cuenta las recomendaciones planteadas por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) mediante la evaluación del FIDA finalizada en febrero de 2024.
27. Tal como se acordó en la [respuesta de la Dirección a la evaluación del FIDA realizada por la MOPAN](#), el Fondo intensificó su labor de difusión en relación con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales a través de la capacitación específica. Por medio de misiones presenciales realizadas en todas las regiones del FIDA en 2024, y junto con la capacitación virtual periódica, la ETH reforzó la sensibilización sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales entre los equipos encargados de la ejecución y los asociados del Fondo que interactúan directamente con las comunidades rurales donde este trabaja. La ETH también proporcionó información sobre los derechos de las víctimas y las responsabilidades en materia de acoso sexual y explotación y abusos sexuales cuando se participa en actividades financiadas por el FIDA, y estableció un diálogo abierto mediante sesiones de preguntas y respuestas.
28. La ETH mantuvo una estricta aplicación de las mejores prácticas a la hora de abordar las denuncias de conducta sexual indebida. Priorizó la protección de las víctimas, aplicando un enfoque centrado en las personas supervivientes en todos los casos, y garantizó que los exámenes *prima facie* se llevaran a cabo de forma rigurosa y confidencial. Para fortalecer el enfoque centrado en las víctimas al momento de atender los casos de explotación y abusos sexuales, en 2024, el FIDA

recibió la visita de la Sra. [Najla Nassif Palma](#), Defensora de los Derechos de las Víctimas, en representación de la [Defensoría de los Derechos de las Víctimas de las Naciones Unidas](#). Durante su visita, la Sra. Palma se reunió con el Presidente del FIDA, Sr. Álvaro Lario, la ETH y la AUO para intercambiar reflexiones sobre las mejores prácticas, los desafíos a la hora de garantizar la rendición de cuentas y la estrategia para reforzar los mecanismos de apoyo a las víctimas. Los debates subrayaron el compromiso del FIDA con respecto a la prevención y respuesta ante la explotación y los abusos sexuales, el fortalecimiento de la rendición de cuentas y la armonización de los esfuerzos por proteger y apoyar a las víctimas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

29. El FIDA registró un importante aumento de denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, que pasaron de tres en 2023 a siete en 2024. Este incremento refleja una mayor sensibilización y confianza en los mecanismos de denuncia del Fondo, entre ellos, los [formularios de denuncia anónima](#) y el enfoque centrado en las víctimas. De los siete casos, cinco ya se han cerrado del siguiente modo: un caso se resolvió con la intervención de la ETH, dos terminaron con el despido de los denunciados, uno se consideró infundado, y otro se archivó debido a la falta de jurisdicción para su examen. Dos casos siguen en curso y se están investigando. Tal como se comunica habitualmente, la información sobre los casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales se notifican sin demora y de forma segura a través de la plataforma interactiva de los Estados Miembros, a la que también pueden acceder los miembros de la Junta Ejecutiva.
30. En 2024, la ETH realizó 26 sesiones de capacitación sobre acoso sexual y explotación y abusos sexuales durante los talleres de puesta en marcha, y casi 1 000 miembros del personal y empleados no pertenecientes a la plantilla del FIDA completaron la capacitación obligatoria sobre acoso, incluida la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
31. Con el fin de reforzar la cultura y las actitudes institucionales en relación con todas las formas de conducta sexual indebida, la ETH, en colaboración con la Unidad de Innovación y la LAC, finalizó una "auditoría de comportamiento". Esta iniciativa empleó una combinación de investigación documental, metodologías de las ciencias del comportamiento y recopilación de datos cualitativos y cuantitativos para identificar los factores de comportamiento que influyen en la eficacia de los mecanismos de denuncia del FIDA. El Fondo utilizó los resultados del trabajo para impulsar sus procesos de presentación de denuncias y mejorar la experiencia de las víctimas, personas supervivientes y testigos a la hora de informar sobre incidentes de conducta sexual indebida.
32. En 2024, el FIDA incrementó los recursos asignados a la prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. En octubre se nombró una Oficial de Ética cuya función se centra en la preparación y ejecución de iniciativas relacionadas con el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, el fortalecimiento de los marcos regulatorios y la respuesta rápida y eficaz a los casos denunciados.
33. Además, en 2024, el FIDA inauguró una página web sobre [prevención y respuesta a las conductas sexuales inapropiadas](#), donde se reitera la política de tolerancia cero de la institución frente a la conducta sexual indebida y se brinda a las partes interesadas toda la información pertinente sobre sus derechos y obligaciones y sobre los mecanismos disponibles para hacer cumplir las normas del Fondo.
34. En 2024, la ETH participó activamente e hizo aportaciones específicas en materia de acoso sexual y explotación y abusos sexuales, en apoyo de lo siguiente:

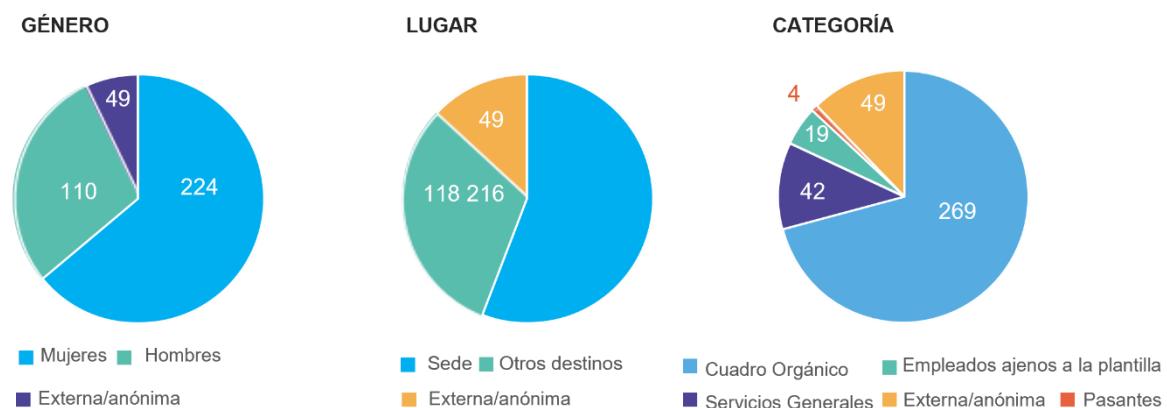
- i) el [Informe de 2024 sobre Medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales](#), bajo la dirección de la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales;
  - ii) la encuesta de 2024 para los miembros del Grupo Ejecutivo de las Naciones Unidas sobre Desafíos y Buenas Prácticas en la Aplicación de las Políticas y sobre Desarrollo de la Capacidad para Prevenir y Responder frente al Acoso Sexual;
  - iii) la encuesta anual de 2024 del personal de las Naciones Unidas sobre normas de conducta y comportamiento, que recabó datos empíricos y percepciones de empleados y miembros del personal sobre la lucha contra la explotación y los abusos sexuales;
  - iv) el proceso de consulta sobre el marco para la presentación de denuncias del [ONU-SWAP 3.0](#), que incluyó un nuevo indicador del desempeño sobre acoso sexual y explotación y abusos sexuales y los avances logrados en la promoción de un cambio duradero en la cultura, el comportamiento y las actitudes dentro de la organización con respecto a todas las formas de conducta sexual indebida;
  - v) las iniciativas definidas y ejecutadas en el contexto del grupo de trabajo dedicado a la [plataforma sobre el fortalecimiento de los enfoques de las instituciones financieras multilaterales con respecto a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual en las operaciones de desarrollo](#);
  - vi) la negociación de los contratos del FIDA con los donantes, receptores, proveedores y asociados en la ejecución para garantizar el cumplimiento de los compromisos y las obligaciones que establece la política sobre acoso sexual y explotación y abusos sexuales;
  - vii) las reuniones sobre mejores prácticas que organiza mensualmente la [Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales](#);
  - viii) las reuniones periódicas de la [Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación para Abordar el Acoso Sexual](#) dentro de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
  - ix) las reuniones especiales planificadas por el Comité Directivo de múltiples partes interesadas integrado por expertos individuales, Gobiernos y organizaciones que contribuyeron al [Enfoque Común hacia la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales](#);
  - x) las reuniones especiales dirigidas por el Grupo Especial de Expertos Técnicos sobre [Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales del Comité Permanente entre Organismos](#);
  - xi) el [Fondo contra Pandemias](#), un mecanismo multilateral destinado a financiar inversiones fundamentales con el fin de fortalecer las capacidades de prevención, preparación y respuesta frente a las pandemias en los ámbitos nacional, regional y mundial, con hincapié en los países de ingreso mediano y bajo;
  - xii) los requisitos para la reacreditación del FIDA ante el [Fondo Verde para el Clima](#), y
  - xiii) los requisitos para la reacreditación del FIDA ante el [Fondo de Adaptación](#).
35. La ETH reafirma su inquebrantable compromiso de hacer frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales mediante el fortalecimiento, la evaluación y el perfeccionamiento constantes de sus mecanismos, en consonancia con las mejores

prácticas. Ciñéndose a las más estrictas normas de rendición de cuentas, la ETH garantiza que los empleados del FIDA, pertenecientes o no a la plantilla de personal, y todas las personas vinculadas a los proyectos que financia cumplan estrictamente el mandato y la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales. De cara al futuro, la ETH seguirá dedicándose a fomentar una cultura de integridad, respeto y tolerancia cero a la conducta sexual indebida, reforzando la misión del FIDA de crear entornos seguros e inclusivos para todos.

### Orientación y asesoramiento

36. La prestación de orientación y asesoramiento confidenciales sobre el Código de Conducta y las cuestiones éticas es uno de los principales elementos de la carga de trabajo de la ETH, y así siguió siendo en 2024. La Oficina prestó apoyo a la comunidad del FIDA, incluidos miembros del personal, empleados no pertenecientes a la plantilla y terceros externos.
37. Continuando la tendencia registrada en años anteriores, la vasta mayoría del personal que solicitó el asesoramiento de la ETH en 2024 pertenecía al personal del Cuadro Orgánico (269 funcionarios del Cuadro Orgánico, en comparación con 42 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y 19 empleados no pertenecientes a la plantilla de personal). Además, cabe destacar que un creciente número de asuntos fueron planteados por asociados externos o de forma anónima (49 en comparación con 37 presentados de este modo en 2023). La mayoría de quienes solicitaron asesoramiento fueron mujeres (224 mujeres frente a 110 hombres)<sup>1</sup>. Aunque la mayor parte de las solicitudes de apoyo fue presentada por personal de la Sede (216 de 383 asuntos), también hubo un aumento en el número de solicitudes presentadas en otras partes (118 frente a las 63 presentadas en 2023), probablemente gracias a la participación presencial de la ETH en los retiros regionales.

**Gráfico 6**  
**Cuestiones éticas abordadas en 2024 desglosadas por género, ubicación y categoría del personal**



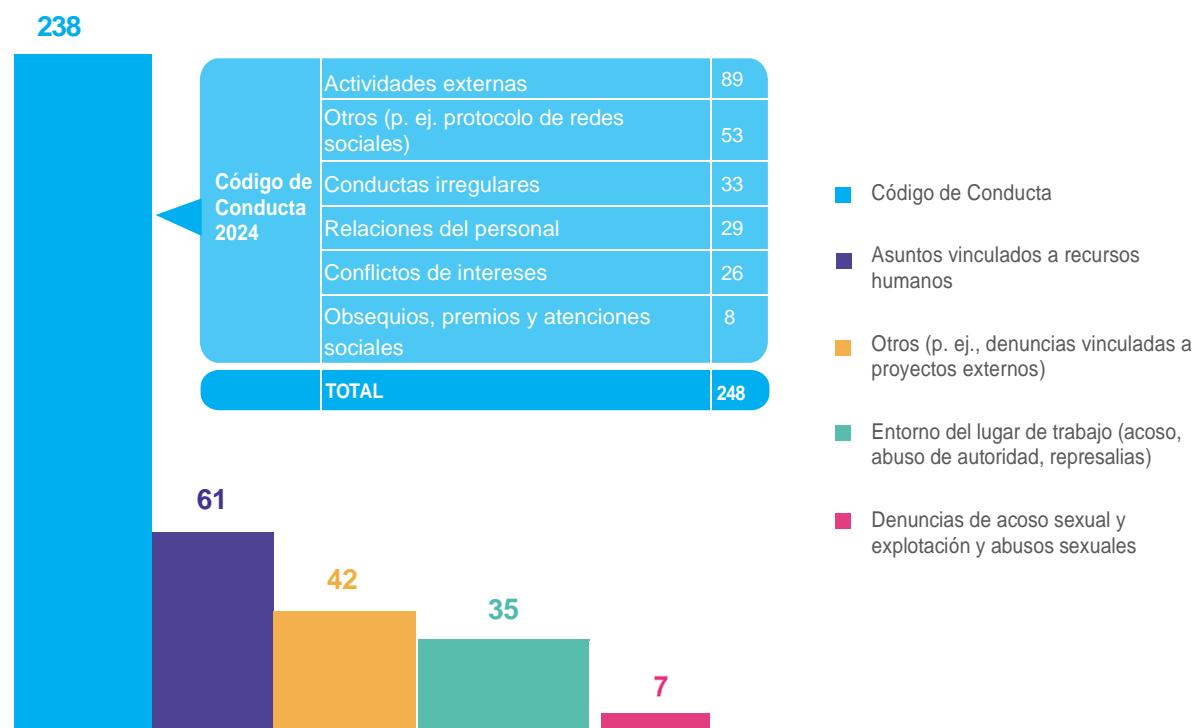
38. De los 383 asuntos planteados a la ETH durante 2024, una mayoría de 238 (el 62 %) estaba relacionado con el Código de Conducta. En este caso también se mantuvo la tendencia registrada en los últimos años y se observó un aumento en comparación con los 202 asuntos planteados en esta categoría en 2023. Los asuntos relacionados con el Código de Conducta tuvieron que ver con actividades externas; conductas irregulares; relaciones del personal; conflictos de intereses; obsequios, premios y atenciones sociales, y otras cuestiones, entre ellas, el protocolo asociado a las redes sociales. Las actividades externas representaron la

<sup>1</sup> 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.

mayor parte de las solicitudes de orientación en la categoría relativa al Código de Conducta, con 89 asuntos planteados. Se presentó un total de 53 cuestiones en la categoría de otros asuntos relacionados con el Código de Conducta, como el cumplimiento de obligaciones legales de naturaleza privada, de los requisitos de confidencialidad y del protocolo asociado a las redes sociales.

39. Los asuntos vinculados a los recursos humanos representaron el 16 % del total de 61 asuntos planteados. De este modo, se mantuvo el incremento constante registrado los años anteriores (19 en 2021, 37 en 2022 y 47 en 2023). Otros asuntos (no relacionados con el Código de Conducta y que comprenden las denuncias vinculadas a proyectos externos) sumaron 42, cifra que representa un ligero aumento en comparación con los 38 registrados en 2023. Los asuntos relativos al entorno de trabajo (entre ellos, el acoso, el abuso de autoridad y las represalias) registraron un marcado incremento al pasar de 19 en 2023 a 35 en 2024.

Gráfico 7  
**Desglose de asuntos recibidos y orientación prestada en 2024**



#### Gestión de los conflictos de intereses

40. Los Estatutos de Ética del FIDA depositan en la ETH la potestad de prestar asesoramiento y orientación confidenciales sobre los conflictos de intereses y de administrar el programa de declaración de la información financiera para todo el personal, a través del cual el FIDA demuestra a los Estados Miembros, los asociados y el público en general que los conflictos de intereses se abordan de manera sistemática y proactiva.
41. Ese programa cuenta con dos componentes principales: i) 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 (declaración), y ii) en el caso de los miembros del personal que cumplen determinadas condiciones, la declaración de la situación financiera (información patrimonial). Los miembros del personal deben presentar su información patrimonial en los siguientes casos:

- i) si pertenecen a la categoría P-3 o superior;
  - ii) si participan en la inversión de los activos del FIDA, en las actividades de adquisición y contratación, o en las operaciones y/o en la administración de las cuentas del Fondo, o
  - iii) si pertenecen al Cuadro Orgánico y trabajan en las oficinas del FIDA en los países.
42. En 2024, 804 miembros del personal participaron en el programa de declaración de la información financiera correspondiente al ejercicio de 2023. Al término del proceso, 245 de ellos habían presentado su declaración y 559, su información patrimonial. Al final del año, la tasa de finalización fue del 100 %.

Gráfico 8

Número de miembros del personal que completaron el programa de declaración de la información financiera en 2024



43. La ETH examinó todos los casos de conflictos de intereses posibles o reales detectados durante el proceso del programa, y todos se resolvieron pidiendo al miembro del personal en cuestión que cesara la actividad que generaba el conflicto o que obtuviera la autorización necesaria, de conformidad con el Código de Conducta, y adoptara las medidas adecuadas para mitigar el conflicto.

#### **Recepción y evaluación preliminar de denuncias formales**

44. La ETH se encarga del examen preliminar de las denuncias formales de violación del Código de Conducta por parte del personal del FIDA, lo que comprende el acoso, la discriminación, el abuso de autoridad, las represalias y la conducta sexual indebida con arreglo a la Política del FIDA sobre Prevención y Respuesta frente al Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales.
45. Cuando se presentan denuncias, la ETH recibe y somete a un examen preliminar las pruebas disponibles a fin de determinar si el asunto debe ser remitido a la AUO para su investigación. Antes, durante y después del examen preliminar, puede recomendar la adopción de medidas provisionales para proteger a la(s) persona(s) afectada(s). Si un caso no se remite a investigación, la ETH archiva la denuncia, informa al denunciante y puede recomendar medidas de intervención por parte de la Dirección según corresponda.
46. En 2024, la Oficina recibió 25 denuncias formales, 17 de ellas relacionadas con situaciones de acoso y/o abuso de autoridad, 3 con conducta sexual indebida, 1 con represalias, y 4 con otras violaciones del Código de Conducta (incumplimiento de obligaciones privadas y discriminación). Se remitió a la AUO un total de 9 denuncias, incluida 1 recibida en 2023. Las denuncias restantes no cumplían con los umbrales *prima facie* para remitirlos a investigación y fueron archivadas, en algunos casos, con la adopción de medidas encaminadas a la resolución oficiosa o la remisión a la administración para la intervención de la Dirección. La ETH recomendó medidas de protección para las personas afectadas en relación con cinco de esas denuncias.

## **VI. Conclusión y observaciones finales**

47. El año 2024 fue decisivo para la ETH, pues estuvo marcado por la consecución de importantes logros, la ampliación del alcance y el fortalecimiento de las políticas. Estos avances ponen de relieve la importancia de la independencia de la Oficina y el papel crucial que desempeña en la defensa de los valores fundamentales del FIDA de respeto, integridad, atención prioritaria a los resultados y profesionalidad.
48. Los logros de la ETH no habrían sido posibles sin el inquebrantable compromiso y apoyo del Presidente, la Dirección, el Comité de Auditoría y la Junta Ejecutiva del Fondo, cuya confianza en la misión de la Oficina y cuya dedicación a la defensa de su independencia han constituido la base de los avances logrados. La ETH también agradece a todos los integrantes de la comunidad del FIDA por su confianza y compromiso. El número récord de consultas y la mayor confianza en los servicios de la Oficina son prueba de la sólida colaboración que se ha generado. La ETH reafirma su compromiso de constituir un recurso firme, fiable y accesible para todos.
49. En adelante, la Oficina hará hincapié principalmente en la prevención, es decir, en promover la sensibilización, fomentar el liderazgo ético e incorporar la integridad en la toma de decisiones diarias. De este modo, el FIDA puede mitigar los riesgos antes de que se agraven y garantizar así un entorno de trabajo positivo e inclusivo ceñido a las más estrictas normas de conducta. Con el apoyo sostenido del personal directivo del FIDA y la confianza del personal, la ETH se apoyará en sus logros para continuar fortaleciendo la cultura de ética del Fondo e impulsar el cumplimiento de la misión de la institución.