



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

146.º período de sesiones

Roma, 9 y 10 de diciembre de 2025

Plan de trabajo de la Oficina de Ética del FIDA para 2026

Signatura: EB 2025/146/R.11

Tema: 3 c) ii)

Fecha: 13 de noviembre de 2025

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para confirmación

Referencias útiles: Estatutos de Ética del FIDA ([EB 2023/140/R.19/Rev.1](#))

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que confirme el plan de trabajo de la Oficina de Ética del FIDA para 2026.

Preguntas técnicas:

Berkis Patricia Pérez

Directora de Ética

Oficina de Ética

b.perez@ifad.org

I. Introducción

1. Partiendo de la aplicación de los Estatutos de Ética del FIDA y la ejecución satisfactoria del plan de trabajo para 2025, el año 2026 será crucial para la institucionalización y modernización de la función de ética del FIDA. La Oficina de Ética (ETH) consolidará los sistemas, los instrumentos y las políticas que se pusieron en marcha en 2025 a fin de garantizar la plena integración de los principios éticos en las operaciones, la cultura y la gobernanza del FIDA.
2. El plan de trabajo para 2026 refleja el mandato permanente de la ETH de promover los más altos niveles de ética y conducta mediante actividades de prevención, orientación, creación de capacidad y supervisión, al tiempo que da respuesta a las enseñanzas extraídas de la encuesta general del personal de 2025 y se ajusta a los compromisos contraídos en el marco de la Decimotercera Reposición de los Recursos del FIDA (FIDA13) en materia de transparencia, descentralización e integridad. La ETH también incorporará las conclusiones del proceso de determinación de las garantías institucionales en materia de riesgos del FIDA con miras a mejorar la detección y la gestión de los posibles riesgos éticos en las operaciones y los procesos de gobernanza.
3. La misión de la ETH es fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en todas las actividades y operaciones apoyadas por el FIDA y, de ese modo, fortalecer la confianza interna y externa en la institución. La ETH sigue cumpliendo su mandato, establecido en los Estatutos de Ética y el Código de Conducta del FIDA, por medio de las funciones que se enumeran a continuación:
 - 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 capacitación sobre las principales actividades en materia de ética. La Oficina de Ética 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 al personal del FIDA para garantizar que las normas, las políticas, los procedimientos y las 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 programa se traten 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 los conflictos de intereses, las actividades externas y los 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 Oficina de Ética 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 oficiosa de las denuncias¹ de conducta irregular o indebida recibidas.
 - Administrar la política de la organización para proteger al personal contra represalias por denunciar conductas indebidas y cooperar en 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.
 - 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.
4. Además de las actividades mencionadas, la ETH se centrará en 2026 en la revisión exhaustiva del marco del FIDA relativo a los conflictos de intereses y el Código de Conducta, que se reforzará con nuevos sistemas en línea para declarar y autorizar actividades externas y obsequios, así como con nuevos materiales de divulgación. La ETH aplicará el programa de mediación, pondrá en funcionamiento el nuevo sistema de gestión de casos e impartirá capacitación sobre los testigos presenciales y capacitación mediante casos hipotéticos basándose en los resultados de la encuesta general del personal de 2025. Mediante estas iniciativas, la ETH promoverá la cultura de integridad, rendición de cuentas y conducta respetuosa del FIDA en todas sus operaciones y lugares de destino.
5. Con este plan, la ETH se asegurará de mantener las consideraciones éticas en un lugar central de la misión y las operaciones del FIDA.

II. Fortalecimiento del marco relativo a los conflictos de intereses y el Código de Conducta

6. **Objetivo:** mejorar el marco de gobernanza ética del FIDA mediante una revisión integral del Código de Conducta que incorpore mejoras en las normas sobre los conflictos de intereses y herramientas digitales.

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

7. Con la puesta en marcha de la FIDA13 y la ampliación de las operaciones sin garantía soberana, el FIDA está entrando en un entorno de inversión más complejo que entraña la participación directa de entidades del sector privado, coinversores e intermediarios financieros. Estas nuevas modalidades ofrecen importantes oportunidades de desarrollo, pero también requieren adaptar las salvaguardias institucionales para gestionar los riesgos de gobernanza, en particular los conflictos de intereses.
8. La ETH se encargará de la revisión exhaustiva y el relanzamiento del Código de Conducta del FIDA. La revisión incorporará disposiciones actualizadas en materia de conflictos de intereses, garantizando la plena adecuación y una mayor claridad sobre la conducta esperada, las obligaciones relativas a la abstención de participar y la obligación de proporcionar información. Las principales mejoras consistirán en la revisión del marco actual de actividades externas y la elaboración de orientaciones específicas sobre los conflictos de intereses financieros.
9. Entregables (2026):
 - a) Finalización y puesta en marcha de la revisión de las orientaciones y el Código de Conducta en materia de conflictos de intereses con relación a las operaciones sin garantía soberana y de las disposiciones correspondientes en materia de recursos humanos (cuarto trimestre).
 - b) Campaña de sensibilización y capacitación de actualización sobre el Código de Conducta para todo el personal (cuarto trimestre).

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

10. **Objetivo:** fomentar una cultura de rendición de cuentas, respeto y ética en toda la institución, haciendo hincapié constante en los enfoques centrados en las víctimas, el cambio de comportamiento y la prevención sistemática del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales.
11. Entregables (2026):
 - a) Finalización, puesta en marcha y aplicación de la política revisada sobre la prevención de las conductas sexuales indebidas (segundo trimestre).
 - b) Puesta en marcha de una campaña de comunicación interna y externa en la Sede y en las oficinas del FIDA en los países para dar a conocer la nueva política, que incluirá sesiones informativas para el personal, contenidos en los medios sociales y videos explicativos sobre la política (segundo a cuarto trimestres).
 - c) Continuación de la capacitación presencial y en línea sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales en todas las divisiones, con la incorporación de las enseñanzas extraídas de los resultados de la encuesta general del personal y de las observaciones específicas de la encuesta (primer a cuarto trimestres).
 - d) Ampliación de las herramientas de aprendizaje mediante casos hipotéticos sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales para promover el cambio de comportamiento y afianzar la implicación (primer a cuarto trimestres).
 - e) En colaboración con la División de Personal y Cultura (PCD) y la Unidad de Atención de Salud y Bienestar, fortalecimiento de los mecanismos de apoyo a las víctimas y personas sobrevivientes, dentro del marco del deber de proteger del FIDA (primer a cuarto trimestres).

- f) Continuación de la participación en iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas, en particular la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales, el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre la Lucha contra el Acoso Sexual dentro de las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, el Enfoque Común hacia la Protección contra la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales y el Grupo de Trabajo de las Instituciones Financieras Multilaterales sobre el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales (primer a cuarto trimestres).

IV. Institucionalización de la resolución oficiosa y la mediación

- 12. **Objetivo:** Fomentar una cultura de diálogo constructivo y confianza haciendo de la mediación una piedra angular del enfoque del FIDA relativo a la resolución oficiosa de controversias en todo el FIDA.
- 13. Sobre la base del marco de mediación diseñado en 2025, la ETH estudiará las formas más efectivas y sostenibles de integrar la mediación en toda la organización. Con ese fin, se evaluarán diferentes modelos de ejecución, por ejemplo la creación de una lista de mediadores externos calificados, a la vez que se tendrán en cuenta las prioridades institucionales y las limitaciones presupuestarias del FIDA. El objetivo es garantizar el acceso equitativo de todo el personal a servicios de mediación de gran calidad, de acuerdo con los procedimientos de lucha contra el acoso (capítulo 8 de los Procedimientos de aplicación en materia de recursos humanos).
- 14. La ETH continuará defendiendo un enfoque de “prioridad a la vía oficiosa” fomentando la conciencia, la confianza y las habilidades en relación con la resolución oficiosa en todas las instancias de la organización. A través de diálogos con las divisiones, sesiones informativas específicas para todo el personal y campañas de sensibilización sobre la mediación, la ETH alentará al personal y a los directivos a que acometan la resolución de conflictos en una etapa temprana y con una actitud constructiva. Ese cambio de cultura en favor de una actuación proactiva y orientada a encontrar soluciones se apoyará mediante materiales de comunicación y herramientas de aprendizaje adaptados a ese propósito.
- 15. Entregables (2026):
 - a) Evaluación de las opciones de ejecución, lo que abarcará el alcance, la estructura y el costo de una posible lista de mediadores, y conversaciones con la Oficina de la Presidencia y la Vicepresidencia y otras partes interesadas (trimestres primero y segundo).
 - b) Puesta en marcha de un programa de mediación en toda la organización tomando en consideración la evaluación y los recursos disponibles (tercer trimestre).
 - c) Difusión de materiales de sensibilización, orientación para el personal directivo y difusión de preguntas frecuentes sobre la mediación (segundo trimestre).
 - d) Recopilación de los primeros datos anuales sobre la mediación para el informe anual, lo que incluirá datos sobre la aceptación, los efectos directos y las enseñanzas extraídas (cuarto trimestre).

V. Incorporación de la ética en las operaciones y la capacitación

16. **Objetivo:** fortalecer la capacidad ética en todas las divisiones, oficinas sobre el terreno y equipos de proyectos, fomentando una cultura de rendición de cuentas y conducta respetuosa.
17. En 2026, la ETH seguirá 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, y también impartiendo esa capacitación a los grupos e individuos que la soliciten. La Oficina supervisará el cumplimiento de los requisitos de capacitación obligatoria y, a tal efecto, estará en contacto con la Dirección para cerciorarse de que todo el personal cumpla con sus correspondientes obligaciones.
18. Además, la ETH ampliará sus actividades de educación y divulgación en materia de ética mediante módulos de capacitación integrados a demanda para las divisiones y las oficinas en los países. Se ampliará el programa de capacitación de testigos presenciales, pasando de los grupos piloto a la integración departamental, lo que garantizará que el aprendizaje sobre ética pase a formar parte de los planes de trabajo y los retiros de las divisiones.
19. Como complemento a estas herramientas, se organizará una nueva serie de talleres basados en casos hipotéticos en los que se analizarán los resultados de la encuesta general del personal de 2025 y se analizarán temas como la comunicación, el respeto mutuo y la expresión de opiniones. En estas sesiones se utilizarán ejemplos reales del lugar de trabajo y dilemas éticos suscitados en la encuesta general del personal de 2025 en relación con la conducta respetuosa, la comunicación y la cortesía en el lugar de trabajo, con el fin de promover la toma de conciencia sobre el comportamiento y la rendición de cuentas.
20. La ETH también publicará nuevo material de divulgación y orientación sobre el uso responsable de los medios sociales y la preservación de la neutralidad institucional, ofreciendo expectativas claras sobre la conducta en línea, tanto profesional como personal. La iniciativa ayudará al personal a reconocer los posibles riesgos relativos a la reputación y los conflictos de intereses que puedan derivarse de la actividad digital. Se invitará al personal a aportar sus observaciones mediante minicuestionarios periódicos de tanteo sobre la cultura ética, lo que permitirá a la ETH reorientar el enfoque de las actividades de divulgación a mitad de año.
21. Partiendo de las iniciativas de prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, la ETH elaborará actividades de capacitación específicas sobre integridad para los equipos de operaciones de alto riesgo y los asociados en la ejecución, con el fin de ayudar al personal de los proyectos a detectar y mitigar los riesgos éticos en las operaciones financiadas por el FIDA.
22. La ETH también actualizará su programa anual de actividades de divulgación con eventos donde se combinen la participación, el diálogo y la visibilidad:
 - *Mes de la ética en acción* (marzo): eventos de aprendizaje interactivo y retos éticos para equipos.
 - *Semana de conocimiento de la mediación* (junio): centrada en casos satisfactorios de resolución oficiosa.
 - *16 días de activismo contra la violencia de género* (noviembre a diciembre): en colaboración con la PCD la División de Comunicaciones (COM) y el Equipo de Género del FIDA.

23. Entregables (2026):

- a) Integración de la capacitación sobre ética y sobre los testigos presenciales en las divisiones (primer a cuarto trimestres).
- b) Creación de capacidad ética específica para equipos de proyectos con perfiles de alto riesgo (tercer y cuarto trimestres).
- c) Puesta en marcha de la capacitación mediante casos hipotéticos sobre conducta respetuosa (primer a cuarto trimestres).
- d) Celebración de eventos anuales sobre ética según lo previsto (primer a cuarto trimestres).

VI. Mejora de los sistemas operacionales y la eficiencia

- 24. **Objetivo:** mejorar la eficiencia, la confidencialidad y la colaboración de la ETH mediante herramientas digitales y la coordinación entre departamentos.
- 25. La ETH incorporará el nuevo sistema de gestión de casos en el primer trimestre de 2026, que entrará en pleno funcionamiento a mediados de año. El sistema centralizará los datos de los casos, agilizará los flujos de trabajo y reforzará la confidencialidad de acuerdo con las normas internacionales. La capacitación del personal de la ETH y de los usuarios clave de todos los departamentos garantizará una adopción fluida y la coherencia de los datos.
- 26. La ETH pondrá en marcha nuevos sistemas en línea y fáciles de usar para declarar y autorizar actividades externas y obsequios. Estas plataformas agilizarán el proceso de declaración, fortalecerán el seguimiento del cumplimiento y mejorarán la transparencia. El material de divulgación y las orientaciones que lo acompañan contribuirán a la sensibilización y la facilidad de uso.
- 27. La ETH proseguirá su labor de coordinación interdepartamental con la PCD, la Oficina de Asesoría Jurídica, la AUO la Oficina de Gestión del Riesgo Institucional (RMO) y la COM para mantener la coherencia entre las funciones de ética, supervisión y gestión de riesgos. Las reuniones de coordinación periódicas permitirán determinar con prontitud los riesgos sistémicos y armonizar los mensajes en todos los canales de gobernanza.
- 28. En 2026, la ETH también introducirá mecanismos estructurados de formulación de observaciones para evaluar la eficacia y la accesibilidad de los servicios de ética (por ejemplo, asesoramiento, capacitación y mediación). Las observaciones recibidas nutrirán la estrategia de la ETH, lo que ayudará a adaptar las actividades de divulgación, el material de capacitación y las herramientas de comunicación a las necesidades del personal y a las esferas de riesgo que se hayan detectado.
- 29. La ETH trabajará en estrecha colaboración con la RMO para integrar las consideraciones sobre los riesgos éticos en el marco general de las garantías en materia de riesgos del FIDA. Sobre la base del proceso de determinación de las garantías institucionales en materia de riesgos de 2025, la ETH examinará periódicamente los riesgos detectados relacionados con la ética, como los conflictos de intereses, el acoso y la exposición de la reputación, y colaborará con la RMO para hacer un seguimiento de los progresos en el ámbito de la mitigación. Esta coordinación permitirá integrar la perspectiva ética en los debates sobre los riesgos institucionales y reflejar las medidas de prevención adecuadas en los planes de trabajo de las divisiones.
- 30. En el ámbito externo, la ETH mantendrá una participación activa en las redes interinstitucionales de ética, incluido su papel fundamental en la gobernanza de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, la coordinación de la ética con los otros organismos con sede en Roma y los intercambios con las instituciones

financieras multilaterales. Estas asociaciones ayudarán a establecer puntos de referencia para las normas del FIDA e incorporar las mejores prácticas en las operaciones internas.

31. Entregables (2026):

- a) Coordinación con la RMO en el seguimiento de los riesgos éticos y acciones posteriores para su mitigación (primer a cuarto trimestres).
- b) Puesta en marcha del sistema de gestión de casos y capacitación del personal, y normalización de los informes y los tableros para el análisis de casos (en funcionamiento en el tercer trimestre).
- c) Reuniones de coordinación con los principales interlocutores en materia de supervisión interna y participación en las redes mundiales de ética de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales (IFI) (primer a cuarto trimestres).
- d) Plataforma en línea para la declaración de actividades externas y obsequios (tercer trimestre).
- e) Mecanismos específicos de formulación de observaciones de los clientes para recabar información sobre la experiencia de los usuarios y orientar la estrategia de la ETH (segundo a cuarto trimestres).

VII. Necesidades de la ETH en materia de capacidad y recursos para 2026

32. La ETH mantendrá una estructura de cuatro miembros del personal básico con cargo al presupuesto ordinario (Directora, Oficial Superior de Ética, Oficial de Ética y Adjunto de Ética). Para garantizar la puesta en marcha satisfactoria de las nuevas iniciativas, la ETH también contratará en 2026 servicios de asesoramiento consultivo especializado de corta duración.

33. Se prevén dos líneas principales de consultoría:

Servicios de mediación externa. La ETH seguirá coordinando una lista de mediadores profesionales contratados como consultores externos. Estos mediadores se encargarán de las solicitudes de mediación en el lugar de trabajo de todas las regiones y garantizarán la imparcialidad y la resolución oportuna de las controversias. La financiación cubrirá los honorarios profesionales, los gastos de viaje y las sesiones de capacitación de los mediadores para que se ajusten al marco de mediación del FIDA.

Consultoría sobre el marco relativo a los conflictos de intereses. El consultor que se contrató en 2025 para apoyar la elaboración de la mejora del marco del FIDA relativo a los conflictos de intereses seguirá contratado al menos hasta mediados de 2026. Esta consultoría proporcionará asesoramiento técnico continuo para finalizar el marco, diseñar las herramientas de aplicación y ayudar a integrar las disposiciones sobre conflictos de intereses en la revisión del Código de Conducta, los sistemas de declaración digital y los materiales de capacitación.

34. Por consiguiente, para 2026, el presupuesto de recursos de personal que no es de plantilla cubrirá:

- los servicios de mediación externa y los gastos conexos de creación de capacidad;
- los servicios de consultoría para el diseño y la puesta en marcha del marco relativo a los conflictos de intereses;
- los materiales de comunicación y divulgación relacionados con la revisión del Código de Conducta, y

- las actividades de capacitación y los viajes del personal para misiones de sensibilización y mediación, incluidos los gastos de viaje.
35. Mediante estas inversiones, la ETH se asegurará de disponer de la capacidad y los recursos técnicos necesarios para llevar a cabo las reformas institucionales fundamentales y alcanzar sus objetivos para 2026 de manera eficiente.
36. El plan de trabajo para 2026 consolida el marco ético del FIDA, pasando del diseño de políticas a la aplicación institucional. Mediante el fortalecimiento de los sistemas, la mejora de la gestión de los conflictos de intereses y la ampliación de los servicios de capacitación y mediación, la ETH garantizará que la ética siga siendo un elemento central de la cultura institucional y la gobernanza del FIDA. La Oficina de Ética seguirá colaborando con todos los departamentos y con organizaciones homólogas para mantener los más altos niveles de integridad, transparencia y rendición de cuentas en todas las operaciones del FIDA.

Oficina de Ética del FIDA – Indicadores básicos de resultados del plan de trabajo para 2026

Sección	Indicadores básicos de resultados
Introducción	% de políticas actualizadas
Marco relativo a los conflictos de intereses y el Código de Conducta	Directrices finalizadas y puestas en marcha en el cuarto trimestre
Prevención y respuesta frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales	Política comunicada a todo el personal del FIDA
	% de la capacitación impartida
	Número de reuniones a las que se ha asistido sobre iniciativas de las Naciones Unidas y las IFI
Resolución oficiosa y mediación	% de asuntos resueltos de manera oficiosa
Ética en las operaciones y capacitación	Número de miembros del personal que ha finalizado la capacitación
	Número de capacitaciones impartidas por región
Sistemas operacionales y eficiencia	Sistema de gestión de casos operativo para el tercer trimestre
	Número de reuniones con las divisiones del FIDA