



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

COMITÉ DE FINANZAS

185.º período de sesiones

22-26 de marzo de 2021

Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

**Sra. Monde Magolo
Oficial de ética
Tel.: +39 065705 53800**

RESUMEN

- La Oficina de Ética se complace en presentar al Comité de Finanzas su informe anual correspondiente a 2020. El informe contiene datos sobre la labor de asesoramiento y prevención de la Oficina de Ética en 2020, así como sobre su gestión interna.
- A fin de fomentar un comportamiento ético y la sensibilización en toda la Organización, la Oficina de Ética se ha ocupado de casos particulares, ha realizado aportaciones a la elaboración de normas y la promoción de políticas, ha elaborado material de divulgación y ha impartido capacitación y educación específicas.
- Se han logrado avances considerables en cuanto a la mejora de la visibilidad de la Oficina de Ética.
- El Programa de declaración de la situación financiera se ejecutó satisfactoriamente durante el año objeto de informe, 2019.
- Se ha invertido un esfuerzo considerable en las actividades de protección contra las represalias y protección contra la explotación y el abuso sexuales, concretamente a través del aumento del apoyo técnico y la labor de divulgación a fin de fortalecer la red mundial de coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales de la FAO.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota del informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2020.

Proyecto de asesoramiento

El Comité:

- **apreció la calidad del informe y el análisis de las cuestiones expuestas, que abarcan la gama completa de responsabilidades comprendidas en el mandato de la Oficina de Ética, y señaló que la labor llevada a cabo revestía gran importancia para ayudar a asegurar un comportamiento ético en toda la Organización;**
- **acogió con agrado el apoyo constante del Director General y la Administración superior al mandato de la Oficina de Ética, y señaló que las pautas marcadas desde las instancias superiores son fundamentales para garantizar que la Oficina de Ética fomente con éxito un lugar de trabajo ético.**

INTRODUCCIÓN

1. En el presente informe se resumen las actividades realizadas por la Oficina de Ética entre enero y diciembre de 2020. El informe de las actividades se organiza con arreglo a las principales esferas de trabajo: casos particulares; elaboración de normas y promoción de políticas; capacitación, educación y divulgación; Programa de declaración de la situación financiera; protección contra las represalias y protección contra la explotación y el abuso sexuales; y coherencia de las Naciones Unidas. Estos epígrafes relativos a las principales esferas de trabajo se han normalizado de conformidad con otros organismos de las Naciones Unidas.

2. Con arreglo a los mecanismos de supervisión de la FAO, el presente informe fue examinado por el Comité Consultivo de Supervisión y se publicará en el sitio web de la Organización en un formato diferente.

3. En marzo de 2020, una nueva Oficial de ética tomó posesión de su cargo consolidando la separación de las funciones de ética y de ombudsman que habían caracterizado anteriormente la oficina. Desde entonces, se han realizado considerables esfuerzos por aclarar y sensibilizar acerca de las distintas funciones de la Oficina de Ética y del Ombudsman.

MANDATO Y MISIÓN

4. La Oficina de Ética fue establecida en diciembre de 2009, en virtud de la Resolución 1/2008, aprobada en el 35.º período (extraordinario) de sesiones de la Conferencia, en noviembre de 2008. Desde 2012 hasta 2016, el Comité de Ética actuó como grupo asesor sobre cuestiones de ética. En 2014 se creó el puesto de Ombudsman y Oficial de ética, que se ubicó en la Oficina Jurídica para fines administrativos.

5. En abril de 2019, el Consejo, en su 161.º período de sesiones, respaldó la propuesta que figura en el Plan de trabajo y presupuesto para 2020-21 de separar y mejorar las funciones de ombudsman y de ética.

6. En marzo de 2020, se contrató a la Sra. Monde MAGOLO como Oficial de ética y se hizo efectiva la separación de las dos oficinas independientes con líneas directas de notificación al Director General. En enero y febrero, la Sra. Rachael RYDE, Oficial jurídica, actuó como Oficial de ética interina.

7. La Oficina de Ética es la encargada de fomentar una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas a fin de permitir a todo el personal desempeñar sus funciones de conformidad con las más altas normas de conducta y hablar sin temor a represalias si son testigos de faltas de conducta.

8. La Administración superior ha prestado apoyo a las actividades de la Oficina y el Director General aboga por la mejora del bienestar y el comportamiento ético en la FAO.

DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA

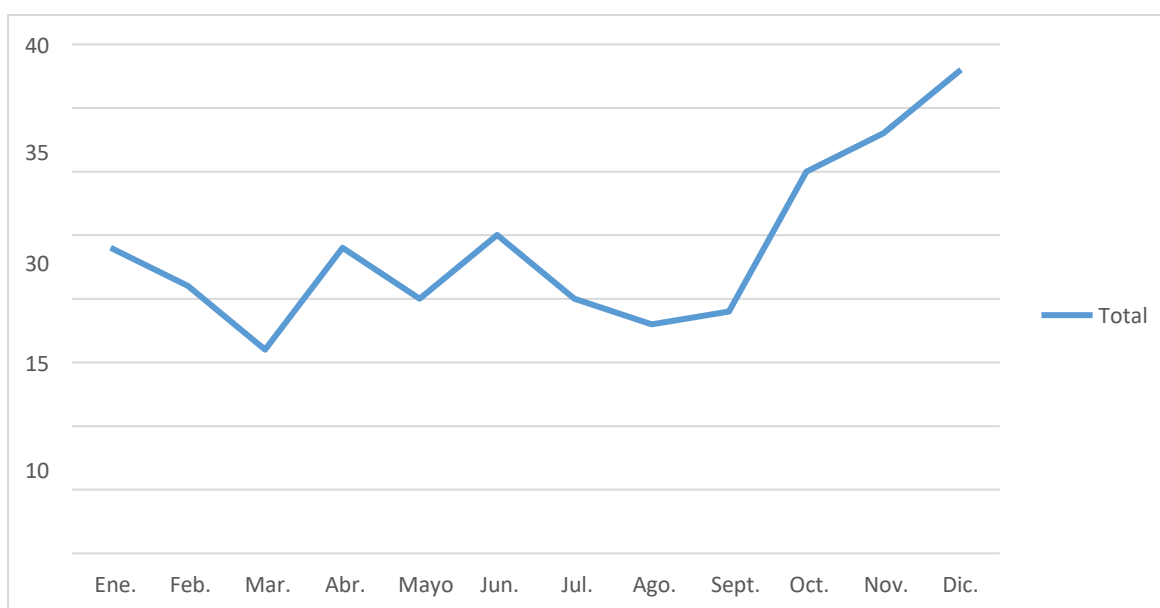
9. En 2020 la Oficina de Ética emprendió sus actividades profesionales de forma independiente dentro de la Organización. No hubo limitaciones en cuanto al ámbito de acción que afectarían a la capacidad de la Oficina de cumplir con sus responsabilidades de tramitación de casos particulares.

10. La Oficina de Ética colaboró con la Oficina Jurídica (LEG), la División de Recursos Humanos (CSH) y la Oficina del Inspector General (OIG) para tratar determinados casos. No obstante, la Oficina de Ética siguió proporcionando asesoramiento y opiniones con independencia de la Administración con el objetivo de proteger los intereses y la reputación de la Organización, así como los de las personas implicadas.

CASOS PARTICULARES

11. En 2020 la Oficina de Ética tramitó 288 casos (Figura 1). La tendencia general del número de consultas mensuales fue estable durante los tres primeros trimestres y experimentó un aumento marcado en el último trimestre. Se revisaron las categorías de los casos a fin de reflejar la nomenclatura de otros organismos de las Naciones Unidas, con el objetivo de ofrecer una base coherente para comparar los datos en el futuro. Resultará pertinente comparar más adelante el número de casos con años anteriores, ya que se pondrán de manifiesto la separación de las funciones de ética y de ombudsman y las categorías.

Figura 1. Tendencia del número de casos a lo largo de 2020



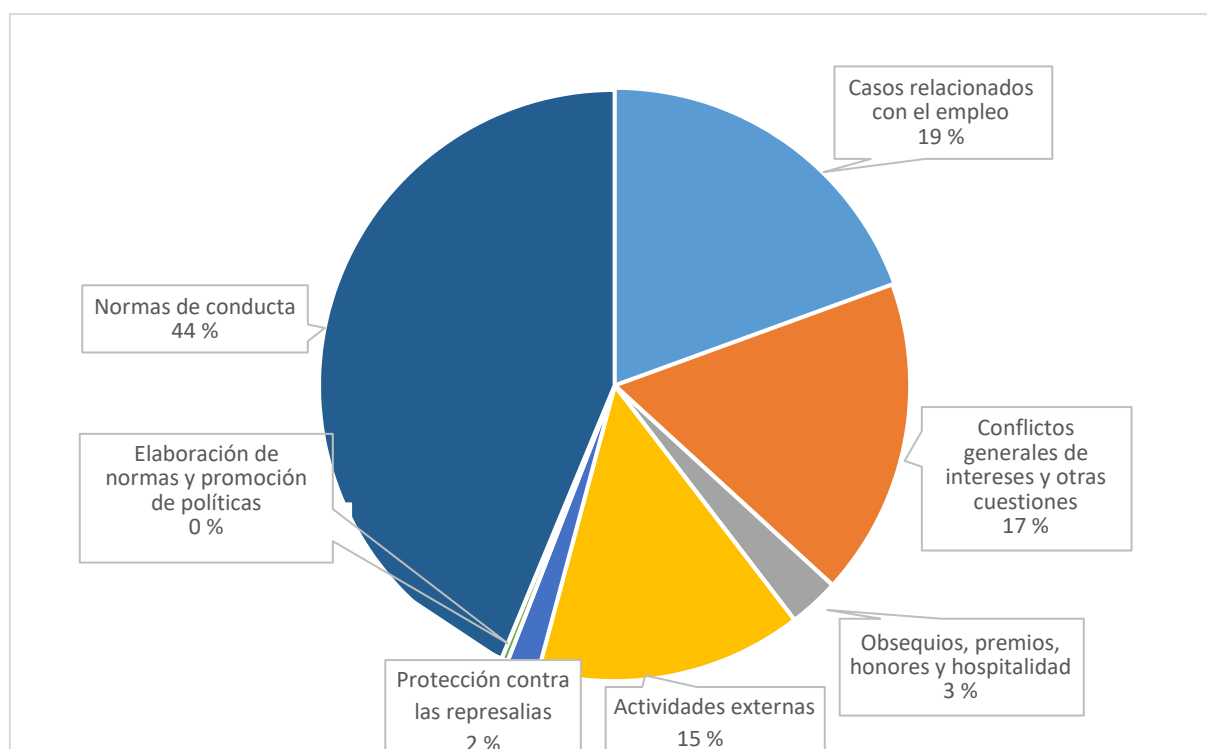
12. Algo menos de la mitad de los casos guardaba relación con las normas de conducta, en particular presuntos casos de hostigamiento, abuso de poder y acoso sexual (Figura 2).

13. Desde la separación de la Oficina de Ética y la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Ética se ha esforzado por garantizar que el personal que señalara cuestiones relacionadas con conflictos interpersonales, controversias en la oficina, presunto hostigamiento o abuso de poder y acoso sexual se remitiera al Ombudsman para que brindara orientaciones informales de conformidad con los distintos mandatos de las oficinas. En consecuencia, se prevé que el número de casos relacionados con las normas de conducta disminuya en 2021.

14. En 2020 se contactó tres veces con la Oficina de Ética en relación con casos de acoso sexual. Si bien se explicó el enfoque de tolerancia cero de la FAO, los denunciantes prefirieron no comunicar formalmente los casos, ya que su principal deseo era que la conducta parase.

15. A este respecto, es importante recordar que la función de la Oficina de Ética es promover un entorno de elevados principios éticos, por lo que constituye un recurso oficial centrado en la prevención. El papel del Ombudsman es sobre todo de reacción ante los problemas que hayan surgido y un recurso para ayudar a abordar los asuntos de manera oficiosa. Frente a un caso de presunta falta de conducta, esta debería denunciarse a la OIG.

16. Se contactó con la Oficina en varias ocasiones con miras a buscar protección contra las represalias; sin embargo, no en todos los casos existía una actividad protegida que diera lugar a los presuntos actos de represalia.

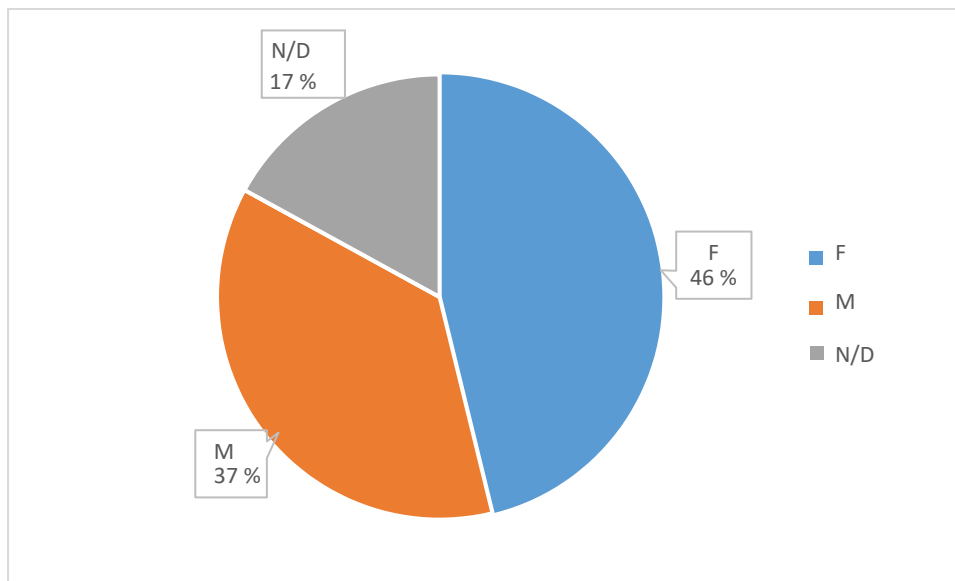
Figura 2. Porcentaje de casos particulares por tipo

17. A raíz de las actividades de sensibilización interna realizadas en el último trimestre se comunicaron varios casos relacionados con actividades externas y con obsequios y honores (18 %). Los casos relativos a conflictos generales de intereses representaron un 17 %.

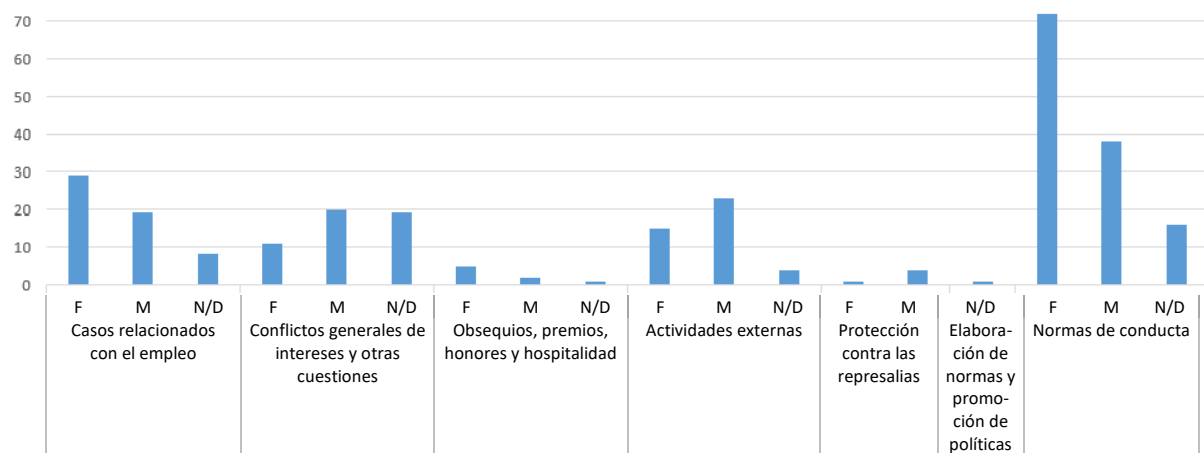
18. Entre el 1 de septiembre y diciembre de 2020, la Oficina de Ética recibió cinco solicitudes de exámenes preliminares de casos de represalias. Antes de esta fecha, los exámenes preliminares corrían a cargo de la OIG (Circular Administrativa 2020/05).

19. Entre las personas que acuden a la Oficina de Ética, existe una ligera mayoría de mujeres (46 %) en comparación con los hombres (37 %) (Figura 3). El resto de solicitudes las realizaron personas anónimas o la Administración, en cuyo caso no se registra el sexo. Ello se debe a que estas solicitudes son solo de carácter consultivo y las realiza un representante de la oficina que pide el asesoramiento. Algunas oficinas contactan con la Oficina de Ética a menudo debido a la naturaleza de su trabajo (por ejemplo, la contratación), por lo que registrar el sexo de la persona distorsionaría los datos estadísticos habida cuenta de que los representantes suelen ser los mismos (a saber, la persona que se ocupa de esta esfera de trabajo).

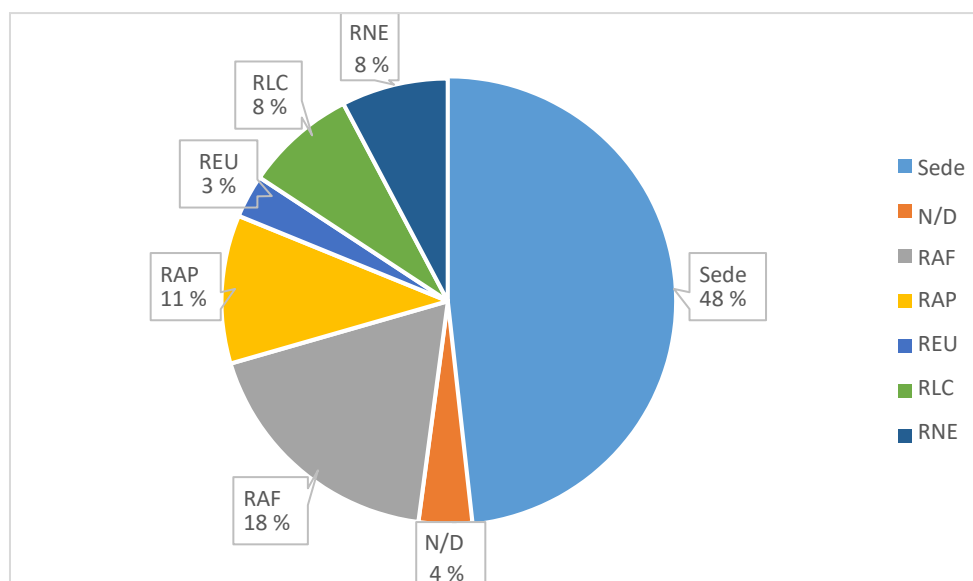
20. La Administración acudió a la Oficina de Ética en 65 ocasiones (23 %), principalmente buscando orientación acerca de conflictos de intereses potenciales, percibidos o reales que afectaban al personal de sus respectivas divisiones, oficinas o líneas de trabajo.

Figura 3. Porcentaje de casos por sexo

21. La Figura 4 demuestra que muchas más mujeres que hombres contactan con la Oficina de Ética para comunicar cuestiones relacionadas con las normas de conducta, mientras que un mayor número de hombres ha solicitado aprobación para llevar a cabo actividades externas.

Figura 4. Número de casos por categoría y por sexo

22. Como se puede apreciar en la Figura 5, la gran mayoría de solicitudes las ha realizado el personal que trabaja en la Sede, seguido de cerca por el personal de las oficinas descentralizadas que dependen administrativamente de la Oficina Regional para África (RAF) y la Oficina Regional para Asia y el Pacífico (RAP).

Figura 5. Porcentaje de casos por región

RAF: Oficina Regional para África; RAP: Oficina Regional para Asia y el Pacífico; REU: Oficina Regional para Europa y Asia Central; RLC: Oficina Regional para América Latina y el Caribe; RNE: Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte.

23. La Oficina de Ética intenta responder a todas las solicitudes y casos en cinco días laborables y ha contestado a la mayoría de casos en un plazo bastante más corto que este.

24. La Oficina procurará modernizar su sistema de gestión de casos, posiblemente ya en 2021, con miras a velar por que se puedan extraer datos estadísticos correspondientes a distintos años de manera más coherente y que también se registre el tiempo de respuesta sistemáticamente. Asimismo, dicho sistema contribuirá a garantizar la memoria institucional de la Oficina de Ética.

ELABORACIÓN DE NORMAS Y PROMOCIÓN DE POLÍTICAS

25. Para fomentar una cultura institucional de ética y rendición de cuentas son necesarias políticas coherentes, claras y sólidas que hagan hincapié en el comportamiento ético. Para contribuir a ello, la Oficina de Ética realizó aportaciones con miras a reflejar las consideraciones éticas en las políticas, las prácticas y los procesos internos, al tiempo que realizó aportaciones para las partes interesadas externas (por ejemplo, el código de conducta de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el examen A455 de la Dependencia Común de Inspección sobre el estado actual de la función relativa a la ética, y la declaración del Comité Permanente entre Organismos sobre racismo y discriminación racial en el ámbito humanitario).

26. La Oficina de Ética forma parte de la **Workplace Integrity Network** (Red de promoción de la integridad en el lugar de trabajo), un grupo de organizaciones que colaboran en distintas oficinas a fin de integrar y fomentar el comportamiento ético en diversas esferas de trabajo y relaciones. El grupo se creó tras la incorporación al servicio de la Directora de la CSH, el Inspector General, la Oficial de ética y la Ombudsman nuevos.

27. La Oficina de Ética está elaborando un **código de conducta ética** y una **hoja de ruta sobre adónde o a quién dirigirse para comunicar problemas en el lugar de trabajo**. Los documentos, que han sido examinados por una amplia gama de partes interesadas internas y cuya aprobación interna se está tramitando, constituirán importantes instrumentos para que el personal de la FAO se familiarice con las políticas, los reglamentos y las normas, así como para que sepa dónde obtener orientaciones sobre la forma de abordar los problemas. Ayudarán al personal a entender los distintos mandatos de las oficinas.

28. Además, la Oficina de Ética ha examinado **documentos sobre políticas** y ha presentado sus opiniones al respecto; en particular, los siguientes:

- la autoevaluación del cumplimiento de la FAO con las normas fiduciarias mínimas del Fondo para el Medio Ambiente Mundial;
- el formulario de comunicación de información y declaración revisado para nuevas contrataciones o para la cumplimentación por primera vez;
- el cuestionario de entrevista de salida;
- la política relativa a la gestión de proveedores;
- el formulario anual de afirmación y declaración.

29. La Oficina de Ética ha llevado a cabo un **examen en profundidad de las siguientes políticas internas**, que están siendo examinadas por las partes interesadas:

- la política de dádivas (a fin de incluir orientaciones claras sobre honores, premios y favores);
- la política de protección de los denunciantes de irregularidades (para reforzar la claridad y distinción de las funciones y responsabilidades con objeto de mejorar la aplicación);
- el formulario de denuncia de represalia y el procedimiento normalizado de actuación para la tramitación de denuncias de represalias.

30. En 2021 la Oficina de Ética llevará a cabo un **ejercicio de catalogación de los conflictos de intereses** que debería facilitar una comprensión más clara de la forma en que los conflictos de intereses afectan a la Organización, en particular sus vías y factores, así como las fragilidades sectoriales o regionales, si hubiere.

31. Además, la Oficina de Ética examinará o elaborará políticas y orientaciones sobre:

- actividades externas;
- publicaciones (con inclusión de blogs y artículos) mientras se trabaja en la FAO;
- restricciones posteriores al cese en el servicio;
- relaciones personales en el lugar de trabajo.

32. La Oficina de Ética ha tenido la oportunidad de compartir sus opiniones en sentido ascendente con la Administración por conducto de la CSH y las divisiones y oficinas descentralizadas pertinentes en relación con las cuestiones de interés que surgían. Al tiempo que respondía a estas preocupaciones particulares, la Oficina determinó las enseñanzas que la FAO podía extraer, a saber, la necesidad de:

- mejorar la comprensión sobre las implicaciones de lo que pueden parecer relaciones románticas o sexuales consentidas con beneficiarios o colegas;
- aclarar la función de las diversas oficinas a las que los empleados de la FAO pueden remitir sus preocupaciones;
- mejorar la sensibilización acerca de la responsabilidad de los directivos de garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo facilitándoles las herramientas para resolver conflictos y comunicar respetuosamente las decisiones de la Administración;
- reforzar y aclarar las políticas relacionadas con las actividades externas y aumentar la sensibilización sobre ellas;
- concienciar acerca de los conflictos de intereses personales y los riesgos que pueden entrañar para la FAO.

CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN Y DIVULGACIÓN

33. En un entorno multicultural como la FAO, que tiene una amplia estructura descentralizada, reviste especial importancia contar con un marco ético sólido. La orientación debe ser abundante, pero también concisa y clara, de modo que el personal entienda lo que la Organización espera de él y pueda

cumplir las normas y adoptar decisiones éticas acertadas. Las actividades de divulgación y sensibilización son fundamentales para mejorar los conocimientos y, con ello, el cumplimiento.

Capacitación y educación

34. En octubre, la Oficina de Ética inició la **capacitación en materia de liderazgo ético**, que se impartió por medios virtuales a todo el personal de categorías P-5 y superiores. De los aproximadamente 460 funcionarios de esas categorías, se formó a 231.
35. Una empresa externa, QED Consulting, especializada en capacitación sobre ética, impartió la capacitación, que consistió en estudios de casos y debates interactivos.
36. Entre enero y abril de 2021, se impartirá una capacitación similar (en materia de trabajo ético) a 1 500 empleados (tanto recursos humanos funcionarios como no funcionarios).
37. El curso de aprendizaje en línea sobre la política de protección de los denunciantes de irregularidades pasó a ser obligatorio en septiembre y debía completarse hasta el 30 de octubre de 2020.
38. Las **tasas de finalización del personal de la FAO respecto de la capacitación relacionada con cuestiones éticas** correspondientes a 12 970 empleados son las siguientes (a 31 de diciembre de 2020):
- Política de protección de los denunciantes de irregularidades: 56,7 %
 - Ética e integridad: 55,1 %
 - Protección contra la explotación y el abuso sexuales: 70,5 %
 - Prevención del acoso sexual (vídeo): 77,8 %
 - Trabajar juntos en armonía: 66,5 %
39. Habida cuenta de que las capacitaciones están dirigidas a todo el personal, alcanzar una tasa de finalización del 100 % en un momento concreto no es factible, ya que muchos participantes son personal nuevo que acaba de inscribirse al incorporarse a la Organización. Por lo tanto, siempre habrá, en un momento dado, personal nuevo que todavía deba realizar la capacitación.
40. La Oficina de Ética trabajará con la CSH para proponer ideas sobre la forma de mejorar el cumplimiento, por ejemplo, reduciendo el plazo fijado para completar la capacitación, ya que esto debería ayudar a aumentar las tasas de finalización.

Divulgación

41. La Oficina de Ética elaboró una **estrategia y plan de comunicación** para 2020/21, con la que se espera alcanzar los siguientes logros generales:
- 1) A través del aumento de la sensibilización, los empleados de la FAO observan las normas de conducta de la Organización y llevan a cabo las actividades de la FAO de conformidad con las mismas.
 - 2) La FAO goza de una buena reputación habida cuenta de que las partes interesadas externas saben que actúa con una elevada integridad ética.
 - 3) Los Estados Miembros, los donantes y otras partes interesadas externas confían en que la FAO haga un uso sensato de sus fondos y actúe de forma ética y eficiente a fin de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

42. Con arreglo al plan de comunicación, la Oficina de Ética **facilitó información o participó en las sesiones informativas** de los colegas en la Sede y las oficinas descentralizadas con el objetivo de fomentar un pensamiento y una actuación éticos y, en algunos casos, de brindar orientación específica sobre la manera de proceder ante situaciones complicadas. Se organizaron sesiones informativas sobre las siguientes cuestiones:

- 1) las funciones relativas a la ética y las esferas fundamentales, en la RAP (julio);
- 2) las mejores prácticas en la formulación de mecanismos de denuncia basados en las comunidades (protección contra la explotación y el abuso sexuales), en la RLC (julio);
- 3) las principales preocupaciones éticas de la Organización y las Naciones Unidas en general, en la oficina de la FAO en Nigeria (agosto);
- 4) la ética y la prevención del hostigamiento, en la oficina de la FAO en la República Dominicana (septiembre);
- 5) la ética y el fraude, en la División de Economía Agroalimentaria (octubre);
- 6) los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y la ética, en la RLC (octubre);
- 7) la ética y el fraude, en la REU (octubre);
- 8) la protección contra la explotación y el abuso sexuales, en la oficina de la FAO en la República Democrática del Congo (octubre);
- 9) la ética en general, en la RAP y el Comité de Bienestar del Personal (noviembre);
- 10) la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, en la División de Sistemas Alimentarios e Inocuidad de los Alimentos (diciembre);
- 11) la prevención del acoso sexual, en la oficina de la FAO en el Yemen (diciembre).

43. En noviembre, la **Oficina de Ética y el Ombudsman organizaron un seminario web interno conjunto** sobre las diferencias entre las dos oficinas y sobre las cuestiones específicas que les fueron señaladas. El seminario web tuvo una acogida muy buena y contó con más de 180 participantes.

44. La Oficina de Ética publicó nueve **artículos** en la Intranet para aumentar la sensibilización entre el personal a escala mundial, a saber:

- 1) Incorporar la ética: presentación de la nueva Oficial de ética (abril).
- 2) La importancia de la integridad, sobre el programa de declaración de la situación financiera (julio).
- 3) Protección contra las represalias (septiembre).
- 4) ¿Acoso sexual o explotación y abuso sexuales? (octubre).
- 5) Transformar la FAO paso a paso para hacerla más ética, sobre la capacitación en materia de liderazgo ético (octubre).
- 6) Actividades externas: explicación de la política de la FAO (octubre).
- 7) Reflexionen, escuchen, aprendan y pongan en práctica: impresiones de un funcionario acerca de la capacitación en materia de liderazgo ético (noviembre).
- 8) Un pilar esencial, acerca de un seminario web (diciembre).
- 9) Es la época, sobre la política de dádivas (diciembre).

45. La Oficina de Ética también participó en:

- la Semana Internacional de Concienciación sobre el Fraude;
- el encuentro *VirtualiTea* (ConectaTé) del 2 de noviembre para debatir la forma de combatir el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo;
- el acto celebrado el 1 de diciembre con el lema “Nuestra capacidad de proteger a las comunidades” de la campaña de los organismos con sede en Roma “Dieciséis días de activismo contra la explotación y el abuso sexuales”.

46. La Oficina de Ética participó activamente en el **equipo de tareas sobre la encuesta sobre la satisfacción de los empleados**, compuesto por 15 personas, a través de un representante de la

Oficina. La participación fue útil para contribuir a fomentar determinadas soluciones éticas, así como para sensibilizar acerca las actividades previstas o en curso de la Oficina.

47. La Oficina de Ética cuenta con el apoyo indirecto de una **red de coordinadores de ética**, que ayudan a aumentar la sensibilización en las oficinas descentralizadas acerca del mandato de la Oficina de Ética y el comportamiento previsto, habida cuenta de que funcionan como primer punto de contacto para comunicar cuestiones a nivel local.

48. En octubre, se compartió el mandato revisado con todas las oficinas descentralizadas y se solicitó la presentación de candidaturas para los centros de coordinación para el período 2020-22. El mandato se tradujo a los idiomas árabe, español y francés.

49. Hasta el momento, se han recibido 130 candidaturas para los centros de coordinación (para 159 oficinas). Se brindó apoyo a nivel bilateral para informar sobre la función de coordinador y se impartirá capacitación más específica en 2021.

50. La Oficina de Ética está elaborando un paquete de bienvenida dirigido a los coordinadores para ayudarles en el desempeño de sus funciones.

PROGRAMA DE DECLARACIÓN DE LA SITUACIÓN FINANCIERA

51. El Programa de declaración de la situación financiera y declaración de intereses de la Organización fue creado cuando el Consejo, en su 132.º período de sesiones, de junio de 2007, aprobó una enmienda al artículo I del Estatuto del Personal (párrafos 301.1.10 y 301.1.11). Entre 2007 y 2011 se trabajó por establecer el flujo de trabajo, el cuestionario, los criterios de riesgo y el enfoque de examen del Programa. En agosto de 2011 se publicó la Circular Administrativa 2011/20 sobre la fase piloto de la aplicación del Programa de declaración de la situación financiera.

52. A través de las circulares administrativas 2012/15 y, posteriormente, 2015/18 se puso en marcha el Programa a nivel institucional y se aclaró que la declaración de intereses y declaración de la situación financiera constituían un instrumento para ayudar a la FAO a detectar y abordar conflictos de intereses personales con objeto de mitigar o eliminar dichos conflictos, en beneficio de la Organización. No se concibe ni se administra como instrumento para descubrir casos de fraude o enriquecimiento personal injusto. Esto está en consonancia con otros programas de declaración del sistema de las Naciones Unidas.

53. En el marco del Programa de declaración de la situación financiera, se solicita anualmente a determinados funcionarios que presenten una declaración de la situación financiera. Los funcionarios que tienen esta obligación son los que pertenecen a las categorías D-1 y superiores, los representantes de la FAO y sus asistentes, y los jefes de oficinas. En cuanto al resto de funcionarios, se determina si deben presentar la declaración sobre la base de los criterios de riesgo que se definen a continuación: participación en la adquisición de bienes y servicios para la FAO, participación en la gestión de activos y cuentas respecto de las cuales la FAO ejerce una responsabilidad fiduciaria o de custodia, y participación en la gestión de cuestiones éticas, auditorías, investigaciones y evaluación. En 2020 se revisó el Programa para incluir también a algunos recursos humanos no funcionarios (por ejemplo, asesores especiales), como determinó el Director General.

54. La Circular Administrativa 2020/04 se emitió el 20 de julio de 2020 y el Programa de declaración de la situación financiera se inició el 31 de agosto de 2020 con una primera fecha límite de entrega del 25 de septiembre, que posteriormente se amplió hasta el 9 de octubre.

55. En el cuestionario relativo a la declaración anual de la situación financiera del Programa se solicita información sobre las siguientes cuestiones: activos y bienes personales; valores y productos conexos; ingresos de fuentes distintas de la FAO; pagos complementarios (obsequios y actividades externas); pasivo y préstamos; cualquier interés en proveedores de productos o servicios o asociados en la ejecución de la FAO; datos para la realización de un examen en profundidad de un número limitado de declaraciones de la situación financiera.

56. La FAO emplea una plataforma Sharepoint segura para la presentación de declaraciones de la situación financiera que garantiza el nivel adecuado de protección de los datos. Esta plataforma fue actualizada en 2020 con el apoyo de la División de Servicios Informáticos con miras a aumentar la facilidad de uso de la funcionalidad general y el método de certificación.

57. En el año objeto de informe 2019, se determinó que 495 funcionarios y consultores tenían la obligación de presentar la declaración. De ellos, 146 se pusieron en contacto con la Oficina de Ética por cuestiones técnicas o problemas para entender el cuestionario. Se respondieron más de 330 correos electrónicos.

58. El proveedor externo Hudson Ethics Consulting fue el encargado del examen confidencial de las declaraciones de situación financiera. De un informe provisional (basado en el examen del 99,6 % de las declaraciones), proporcionado en diciembre de 2020, se desprende que hubo un cumplimiento del 100 % de los plazos de presentación. En los exámenes llevados a cabo no se encontraron casos de conflictos de intereses en 471 declaraciones. Este grupo se dividía en cuatro categorías: i) “Sin pruebas de conflicto”, compuesta por 409 personas (83 %) que comunicaron intereses financieros que no planteaban conflictos de intereses; ii) “Sin pruebas de conflicto: posible impresión de conflicto de intereses”, compuesta por 29 personas (6 %) sin un conflicto de intereses real, pero cuyos intereses financieros o de liderazgo podían dar la impresión de que existía uno (véase el Cuadro 1); iii) “No se han comunicado transacciones”, compuesta por 27 personas (5 %); y iv) “El funcionario confirma que no se han comunicado transacciones”, compuesta por cinco personas, que representaban en total un 1 %, además de un caso en el que estaba pendiente la confirmación de que no se habían realizado transacciones. El examen externo se complementó con los 20 casos sobre los que faltaban datos y se prevé que el informe final se presente en febrero de 2021.

Cuadro 1. Motivos de que pueda dar la impresión de que existe un conflicto de intereses (Programa de declaración de la situación financiera)

Motivos de que pueda dar la impresión de que existe un conflicto de intereses	Número	Porcentaje
Posición de liderazgo en una entidad no perteneciente a las Naciones Unidas	2	6,90 %
Un pariente trabaja en el sistema de las Naciones Unidas	5	17,24 %
El cónyuge trabaja para el Gobierno	5	17,24 %
El cónyuge trabaja en el sistema de las Naciones Unidas	4	13,79 %
El cónyuge y el funcionario trabajan en la misma organización	13	44,83 %
Total	29	100,00 %

59. Durante el primer examen de las declaraciones de situación financiera presentadas por el personal, aproximadamente una tercera parte de las declaraciones no contenía toda la información necesaria para completar el examen. El revisor externo tuvo que solicitar, en ocasiones varias veces, más información sobre cuestiones como la descripción completa de los activos, los emisores y nombres de los valores e información adicional sobre el empleo de los cónyuges. Las categorías en las que faltaban más datos eran las relativas a los activos, en especial las inversiones, los ingresos de fuentes externas y la información detallada sobre negocios externos y el empleo de los cónyuges. Otros casos en los que faltaba información eran los relacionados con personas que comunicaban una

hipoteca pero no la correspondiente propiedad inmobiliaria, una propiedad arrendada pero no los ingresos por alquiler, inversiones pero no los ingresos derivados de tales inversiones, y cuestiones similares. Se intercambiaron preguntas y respuestas a través de la cuenta de correo electrónico de la FAO específica para el examen de las declaraciones financieras.

60. El revisor externo recomendó que, en caso de que la Organización decidiera mantener el enfoque relativo a la declaración completa de la situación financiera, deberían aprobarse modificaciones del Programa a fin de aclarar el tipo de activos que deben notificarse.

61. Atendiendo a la solicitud que el Comité Consultivo de Supervisión hizo a la Oficina de Ética en su reunión de febrero de 2019 para que examinara el Programa de declaración de la situación financiera y realizara un análisis de costos-beneficios con el objetivo de saber si el programa actual era adecuado a los fines previstos, se llevó a cabo dicho análisis, que se presentó a la Administración superior para que lo examinara. El análisis se basó en un examen de la aplicación del Programa en 2012.

62. A través del Programa de declaración de la situación financiera actual no se ha detectado prácticamente ningún caso de conflicto de intereses y la Oficina de Ética opina que el Programa actual no pone adecuadamente de manifiesto posibles conflictos de intereses relativos a, por ejemplo, las relaciones con proveedores o la participación en actividades externas, acciones que se consideran de alto riesgo para la FAO. Pasar a un programa de declaración de los conflictos de intereses permitiría mejorar la gestión de riesgos con miras a aumentar su eficacia y eficiencia. Tras el visto bueno de la Administración superior y el Comité Consultivo de Supervisión, se presentará al Comité de Finanzas una propuesta completa de cambio del actual Programa de declaración de la situación financiera.

63. El proveedor actual ha comunicado la disolución de la empresa en el primer trimestre de 2021 (el contrato actual expirará en abril de 2021, si bien es prorrogable), por lo que se necesita urgentemente una solución para el Programa de declaración de la situación financiera de 2021 a fin de que pueda ponerse en marcha el 30 de abril de 2021 atendiendo a lo establecido en la Circular Administrativa 2020/04.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS

64. El principal objetivo de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que los empleados puedan denunciar las conductas indebidas y cooperen con las auditorías, las investigaciones y, en la práctica, los exámenes de integridad preventivos sin ser objeto de represalia.

65. Tras la publicación de la nueva Política de protección de los denunciantes de irregularidades en agosto de 2019, la recepción de denuncias de represalias pasó de la OIG a la Oficina de Ética. Sin embargo, debido a las limitaciones de recursos y a la incorporación al servicio de una nueva Oficial de ética en marzo de 2020, la OIG siguió siendo la oficina responsable hasta el 1 de septiembre de 2020 (AC 2020/05), fecha en la que la Oficina de Ética pasó oficialmente a encargarse del examen preliminar.

66. Se creó un buzón de mensajería electrónica específico para las denuncias de represalias (Retaliation-Report@fao.org), en consonancia con las mejores prácticas.

67. En el marco de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina de Ética se encarga de examinar una denuncia con miras a determinar si ha habido indicios razonables de represalias y, en caso afirmativo, el asunto se remite a la OIG para que lleve a cabo una investigación.

68. Entre septiembre y diciembre de 2020 se recibieron cinco solicitudes de protección contra represalias. En 2020 se cerró un caso en el que se determinó que no había habido indicios razonables. Las cuatro solicitudes restantes todavía se están examinando.

69. El hecho de que se determine que no ha habido indicios razonables no impide al denunciante presentar una denuncia sobre otra presunta mala conducta.

70. Además, la Oficina de Ética brindó asesoramiento y orientación sobre la protección de los denunciantes de irregularidades. Estos casos se registraron como casos de asesoramiento y orientación y no de represalias.

71. La Oficina de Ética inició un examen de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades en colaboración con las partes interesadas internas a fin de reflejar la separación de las funciones de ética y de ombudsman, armonizar la política con las mejores prácticas y garantizar la claridad y la aplicación práctica, con el objetivo general de promover una “cultura de libre expresión de opiniones”.

PROTECCIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUALES

72. En virtud del boletín 2012/70 del Director General, el Oficial de ética actúa como coordinador superior de la FAO para la protección contra la explotación y el abuso sexuales. En las oficinas descentralizadas existe una red de coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales integrada por funcionarios de la FAO que desempeñan esta función además de sus tareas habituales.

73. A finales de 2020 se creó un equipo de tareas sobre la conducta y la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el lugar de trabajo. Consta de dos grupos de trabajo: uno sobre la conducta en el lugar de trabajo, dirigido por el Director de la CSH, y otro sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, dirigido por el Oficial de ética. Habida cuenta de la naturaleza intersectorial de la rendición de cuentas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales en la FAO, el grupo de trabajo encargado de esta cuestión cuenta con representantes del Servicio de Compras y Contrataciones (cartas de acuerdo en trámite), la OIG (investigaciones y presentación de informes), la Oficina de Emergencias y Resiliencia (intervención de emergencia y respuesta humanitaria), y la División de Apoyo a los Proyectos (asociaciones y proyectos). También se ha determinado que otras unidades como la División de Transformación Rural Inclusiva y Equidad de Género y las oficinas descentralizadas son partes interesadas clave en el marco de la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

74. Se ha establecido un marco normativo de la FAO en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (Circular Administrativa 2013/27), que ha sido reforzado mediante la Política actualizada de protección de los denunciantes de irregularidades (Circular Administrativa 2019/06), la capacitación obligatoria y la creación del equipo de tareas mencionado anteriormente. Se están aumentando el apoyo técnico y la labor de divulgación a fin de fortalecer la red mundial de coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales de la FAO y se está creando una plataforma digital para promover el intercambio de buenas prácticas.

75. Tras una campaña de formación presencial en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales emprendida a nivel de las oficinas regionales en 2019, se llevaron a cabo capacitaciones complementarias y consultas bilaterales por medios virtuales en 2020 en oficinas descentralizadas específicas como las del Afganistán, Haití, Kirguistán, Nigeria, la República Democrática del Congo y la República Bolivariana de Venezuela. Se elaboró un conjunto de herramientas para la rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas, que contenía orientaciones clave y una serie de listas de comprobación, opciones, estudios de casos y buenas prácticas, con objeto de ayudar a las oficinas en los países a incorporar la rendición de cuentas ante las poblaciones afectadas o protección contra la explotación y el abuso sexuales y las cuestiones de género en los programas, los proyectos y las iniciativas. Este conjunto de herramientas se ha presentado en numerosos seminarios web y reuniones y su aceptación es positiva.

76. Tras la contratación de un consultor encargado de la protección contra la explotación y el abuso sexuales en la Oficina de Ética en noviembre de 2020, se realizó una evaluación de las necesidades de los coordinadores de esta cuestión y se proporcionaron numerosos instrumentos, así como apoyo técnico. Algunos ejemplos fueron los siguientes: la elaboración de formularios normalizados de recepción y remisión de denuncias relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales; instrumentos de catalogación de los perfiles comunitarios y de

riesgo; orientaciones, principios e instrumentos específicos para utilizarlos con los niños, los jóvenes y las personas discapacitadas de la comunidad; mecanismos de comunicación y mecanismos comunitarios para las denuncias; procedimientos de declaración confidenciales; principios rectores para la prestación de asistencia centrada en las víctimas; esbozos de los presupuestos; y orientaciones para las iniciativas en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, en particular indicaciones centradas en los supervivientes sobre lo que debe y no debe hacerse.

77. El apoyo específico a las oficinas descentralizadas incluyó:

- un examen técnico y orientaciones dirigidas a la oficina de la FAO en Azerbaiyán en relación con el plan sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales de la oficina en el país;
- la prestación de apoyo al Representante de la FAO en Uganda para la catalogación, la recepción de denuncias y los mecanismos de presentación y remisión;
- orientaciones dirigidas a la oficina de la FAO en el Afganistán sobre los mecanismos de denuncia y enlace interinstitucional accesibles a escala local;
- orientaciones para la oficina de la FAO en Myanmar sobre las evaluaciones de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y los riesgos relativos a los asociados en la ejecución;
- un examen y orientaciones técnicas importantes para la oficina de la FAO en el Líbano en relación con el mandato de la red de coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales;
- la planificación de mecanismos comunitarios para las denuncias, y la prestación de asesoramiento y apoyo a la oficina de la FAO en Honduras para que participe activamente en la planificación y las actividades locales del Equipo de las Naciones Unidas en el país relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales;
- el suministro de orientaciones detalladas e instrumentos a la oficina de la FAO en Kirguistán en relación con los mecanismos comunitarios para las denuncias y las consideraciones relativas a las declaraciones confidenciales y el consentimiento de niños o personas discapacitadas;
- múltiples debates y apoyo a las oficinas regionales, en particular la RLC, donde se suministraron productos e instrumentos en español y francés sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, junto con orientaciones adicionales relativas a los principales conceptos de la materia y los mecanismos comunitarios para las denuncias;
- el examen de las lagunas en la capacidad y el suministro de orientaciones e instrumentos al personal regional de la RAP; y el estudio de las necesidades de apoyo, las expectativas y el asesoramiento dirigido al personal regional que presta servicios en la REU y la RNE.

78. La mejora de la labor de asociación externa incluyó un seminario web de gran éxito organizado por los organismos con sede en Roma en diciembre sobre el papel de las oficinas de ética en la colaboración encaminada a fomentar la prevención de la explotación y el abuso sexuales y la respuesta a los mismos. La FAO se ha sumado al Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), que están colaborando con Translators without Borders (Traductores sin fronteras) en apoyo de un proyecto de evaluación de las necesidades y sensibilización dirigido a fortalecer la sensibilización y comprensión acerca de la protección contra la explotación y el abuso sexuales entre el personal de primera línea y otros trabajadores.

79. Asimismo, la FAO está colaborando con el PMA con miras a actualizar y fortalecer la capacitación de los coordinadores de la protección contra la explotación y el abuso sexuales, así como para respaldar un entendimiento común sobre las vías de remisión y los enfoques centrados en las víctimas.

80. La Oficina de Ética ha realizado aportaciones a la presentación de informes de la Administración en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales. El Secretario General de las Naciones Unidas solicita a todos los dirigentes de todos los niveles que certifiquen anualmente a sus órganos rectores a través de una carta sobre asuntos de gestión lo siguiente: i) que han notificado en su totalidad y con exactitud todas las denuncias de explotación y abuso sexuales

relacionadas con sus funcionarios y personal afiliado; ii) que han puesto a disposición de sus funcionarios y personal afiliado el material de capacitación obligatoria sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales, así como información sobre la forma en que la FAO vela por que sus asociados en la ejecución cuenten con normas mínimas para prevenir la explotación y el abuso sexuales y responder a los mismos y los mecanismos establecidos para garantizar un enfoque centrado en las víctimas. A este respecto, se ha publicado en el Portal para los Miembros la carta de final de año de la Administración sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales dirigida por el Director General de la FAO, Dr. QU Dongyu, al Secretario General de las Naciones Unidas, Sr. António Guterres, con fecha de 19 de enero de 2021.

COHERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS

81. La Oficial de ética participó en la Conferencia anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, organizada y auspiciada por el Banco Mundial, que se centró en los siguientes temas:

- 1) Hostigamiento (distinto del acoso sexual): prácticas innovadoras para la promoción de un entorno de trabajo respetuoso libre de hostigamiento, abuso o intimidación.
- 2) Desafíos relativos a la ética institucional: procedimiento o protocolo que regula la admisibilidad de la grabación de conversaciones de los funcionarios cuando una de las partes que intervienen en la conversación no ha dado su consentimiento.
- 3) Análisis de los nuevos cambios y las innovaciones en las actividades de capacitación y sensibilización sobre ética: ¿qué estamos haciendo para sensibilizar y educar al personal sobre las formas nuevas e innovadoras distintas a los talleres regulares en línea o en aulas?
- 4) La gestión de información e informes confidenciales frente a los requisitos de otros órganos de supervisión (investigación, auditoría interna o recursos humanos). ¿Dónde trazamos la línea roja?
- 5) Política de protección de los denunciantes de irregularidades frente a las represalias.
- 6) Se pronunció un discurso de apertura sobre los desafíos y las oportunidades de la ética institucional en un entorno de teletrabajo posterior a la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19).

82. En 2020, la Oficial de ética aprovechó la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y a menudo se puso en contacto con miembros de la Red para consultar las mejores prácticas en relación con una serie de cuestiones.

83. Los oficiales de ética de los tres organismos con sede en Roma siguieron intercambiando mejores prácticas y conocimientos de manera puntual con una mayor interacción a través de reuniones mensuales.

84. La Oficial de ética también fue invitada a la Oficina de Ética del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) para participar, como cofacilitadora, en una charla informativa sobre el comportamiento en el lugar de trabajo dirigida a los miembros del equipo de la División Mixta FAO/OIEA, que alberga la OIEA.

OBSERVACIONES

85. La carga de trabajo de 2020 fue notable. La principal prioridad de la Oficina de Ética ha sido y seguirá siendo la reestructuración del mandato de la oficina y el consiguiente trabajo de sensibilización.

86. En la encuesta mundial entre el personal llevada a cabo en 2019 se puso de manifiesto que, en general, resulta imperativo que se mejoren los conocimientos entre el personal en torno a las normas éticas establecidas en diversos reglamentos y normas, en particular sobre la distribución de funciones entre las oficinas y lo que puede esperarse de estas y del personal. Esto se corresponde con la

información recabada por la Oficina de Ética e indica que debería hacerse hincapié en las actividades de promoción y divulgación.

87. También ha resultado evidente la necesidad de examinar y formular numerosas políticas para garantizar la integridad y reputación de la Organización.

88. La Oficina de Ética colaborará estrechamente con otras partes interesadas internas con miras a ayudar a que la FAO se transforme en un lugar de trabajo en el que la integridad, el bienestar y la rendición de cuentas constituyan fuerzas impulsoras y motivadoras para velar por que la Organización cumpla sus objetivos estratégicos generales.

89. La FAO necesita intensificar sus esfuerzos por aplicar la política de protección contra la explotación y el abuso sexuales y deben asignarse recursos específicos a esta labor a fin de contrarrestar el posible riesgo para la reputación de la Organización.

90. La Oficina de Ética se ha puesto en contacto con la Administración de la FAO con objeto de atender sus necesidades de recursos, habida cuenta de la disponibilidad de recursos determinará las actividades de sensibilización ética que podrá llevar a cabo la Oficina, el número de casos, incluidos los exámenes preliminares, que podrá tramitar de forma oportuna y las políticas que podrá revisar o formular.