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 الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

195.º período de sesiones

Roma, 13-17 de marzo de 2023

Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2022

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

Sra. Monde Magolo
Oficial superior de ética de la Oficina de Ética
Tel.: +39 06570 53800
Correo electrónico: Ethics-Office@fao.org

RESUMEN

- En este informe se presenta la labor de asesoramiento y prevención de la Oficina de Ética de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) llevada a cabo en 2022, en las siguientes esferas de trabajo: Asesoramiento y orientación, Programa anual de declaración, Protección contra las represalias (Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades), Elaboración de normas y promoción de políticas, y Capacitación, sensibilización y promoción.

- Sobre la base de la labor llevada a cabo en 2022 y los esfuerzos realizados por la Oficina de Ética para ayudar a que la Organización lograse un entorno de trabajo ético, la Oficina de Ética desea señalar las siguientes observaciones, que se detallan en el informe completo más adelante. Estas se refieren a las esferas siguientes: equidad e igualdad de género; seguridad psicológica y una cultura donde todos puedan expresar su opinión; protección contra las represalias; actividades externas frente a actividades realizadas a título oficial; comportamiento sexual inapropiado; riesgos de conflictos de intereses en la Organización; responsabilidad en la adopción de decisiones éticas; y mejora de la cultura de rendición de cuentas de la FAO. La Oficina de Ética empleará las observaciones para fundamentar sus prioridades de trabajo a corto y a más largo plazo.

- A fin de contribuir a fomentar un comportamiento ético y lograr una mayor sensibilización en toda la Organización, la Oficina de Ética llevó a cabo una nutrida serie de actividades, desde proporcionar asesoramiento y orientación en asuntos relacionados con la ética y compartir aportaciones para establecer normas y políticas hasta elaborar instrumentos de promoción y sensibilización y ofrecer sesiones informativas específicas.

- Los Días de la Ética, celebrados en marzo de 2022, resultaron ser un importante éxito de sensibilización y formaron parte de los esfuerzos de la Oficina de Ética por promover un entorno de trabajo ético. Otras actividades de promoción y comunicación llevadas a cabo por la Oficina de Ética incluyen la elaboración de artículos y vídeos para la Intranet, así como la impartición de sesiones informativas y seminarios web.

- El Programa anual de declaración se revisó en 2021 haciendo un mayor hincapié en la identificación de conflictos de intereses. El Programa se llevó a cabo con éxito en 2022 para el año de presentación de informes correspondiente a 2021.

- La Oficina de Ética gestionó 428 contactos en 2022, la mayoría de los cuales estaban relacionados con preguntas sobre actividades externas, conflictos de intereses y normas de conducta. Algunos de los contactos tenían que ver con cuestiones ajenas al mandato de la Oficina de Ética o requerían la intervención de otras unidades; estos contactos se remitieron a otras oficinas.

- La Oficina de Ética recibió seis informes de presuntas represalias, pero ninguno de ellos cumplía los criterios establecidos en la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades. Se recibieron otros contactos en relación con las represalias que fueron en realidad solicitudes de orientación sobre otros asuntos. Se requiere una sensibilización más profunda para aclarar el ámbito de aplicación de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades, y también se recomienda trabajar para abordar el miedo a recibir represalias y mejorar la protección frente al abuso de autoridad y el acoso, por ejemplo, mediante el fortalecimiento de las disposiciones y la aplicación de la Circular administrativa 2015/03.

- La responsabilidad operacional relacionada con la protección frente a la explotación y el abuso sexuales se trasladó a la Oficina de Emergencias y Resiliencia en 2022, y se designó al Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto, como defensor frente a la explotación y el abuso sexuales.

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 2022 y expresar su apoyo a los esfuerzos continuados de la Oficina de Ética por fomentar un entorno de trabajo ético, señalando que todo el personal debe mantener dichos esfuerzos, a todos los niveles.

Propuesta de asesoramiento

El Comité de Finanzas:

a) apreció la calidad del informe y el análisis de las cuestiones expuestas, que abarcaban la gama completa de responsabilidades comprendidas en el mandato de la Oficina de Ética, señalando que la labor llevada a cabo revestía gran importancia para ayudar a fomentar un entorno de trabajo ético en toda la Organización;

b) apreció la necesidad de trabajar aún más para reforzar el marco ético de la FAO otorgando prioridad para ello al examen de las principales políticas como, por ejemplo, la protección frente al hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, apoyando las actividades de sensibilización y promoción, y reiterando el papel de todo el personal en la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo ético;

c) acogió con agrado el apoyo constante del Director General y el personal directivo superior al mandato de la Oficina de Ética y el fortalecimiento del marco ético de la Organización.

Índice

Introducción ... 5
Mandato y misión ... 5
Declaración de independencia ... 5
Observaciones ... 5
Gestión y recursos ... 8
Asesoramiento y orientación ... 9
Elaboración de normas y promoción de políticas ... 11
Capacitación, sensibilización y promoción ... 13
Programa anual de declaración ... 16
Protección contra las represalias ... 19
Protección contra la explotación y el abuso sexuales ... 19
Coherencia de las Naciones Unidas ... 20
Figuras ... 21
ANEXO 1 ... 35

Introducción

1. En el presente informe se resumen las actividades realizadas por la Oficina de Ética de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) entre enero y diciembre de 2022. El informe se estructura con arreglo a las principales esferas de trabajo: contactos; elaboración de normas y promoción de políticas; capacitación, sensibilización y promoción; Programa anual de declaración; protección contra las represalias; y coherencia de las Naciones Unidas. El informe concluye con observaciones sobre los desafíos y oportunidades.

2. Con arreglo a los mecanismos de supervisión de la FAO, el presente informe fue examinado por el Comité Consultivo de Supervisión y se pondrá a disposición del público, en un formato diferente, en el sitio web https://www.fao.org/ethics/es/.

3. Todas las cifras y cuadros de este informe han sido elaborados por la Oficina de Ética basándose en datos internos de la FAO.

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 (LEG) para fines administrativos.

5. En abril de 2019, el Consejo, en su 161.º período de sesiones, respaldó la propuesta que figuraba en el Plan de trabajo y presupuesto para 2020-21 de separar y mejorar las funciones de ombudsman y de ética. En marzo de 2020, se incorporó una Oficial de ética, consolidando la separación de estas dos funciones.

6. La Oficina de Ética es la encargada de fomentar una cultura de integridad, transparencia y rendición de cuentas que permita a todo el personal desempeñar sus funciones de conformidad con los más altos estándares de conducta y hablar sin temor a represalias si son testigos de conductas indebidas.

7. La Administración superior ha apoyado las actividades de la Oficina de Ética y el Director General ha señalado la dirección desde el más alto nivel al afirmar que el bienestar y el comportamiento ético del personal son prioritarios en la FAO.

8. La Oficina de Ética ha tenido la oportunidad de interactuar con el Comité Consultivo de Supervisión a lo largo del año tanto de manera formal como informal. La Oficina se ha beneficiado de la perspectiva y sugerencias del Comité sobre cómo abordar algunos de los desafíos relacionados con el mandato de la Oficina de Ética. Asimismo, la Oficina de Ética ha apreciado la orientación del Comité sobre áreas susceptibles de mejora para permitir una mayor eficacia de esta Oficina.

Declaración de independencia

9. La Oficina de Ética colaboró con la 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 a fin de proteger los intereses y la reputación de la Organización y los de las personas implicadas.

Observaciones

10. La FAO, como otras organizaciones internacionales, está esforzándose por garantizar el logro de la **equidad e igualdad de género**. Algo clave que se ha de considerar es que la representación desigual de las mujeres en categorías superiores puede afectar inevitablemente a la creación de una cultura de seguridad psicológica, tal como ha podido deducir la Oficina de Ética de algunos de los contactos de este año. La Oficina de Ética alienta a la Organización a seguir persiguiendo la equidad e igualdad de género a todos los niveles, teniendo en cuenta que la desigualdad de género puede ser un factor de perpetuación de la discriminación indirecta sistémica. Una representación femenina escasa en los puestos de liderazgo puede provocar que las mujeres se sientan excluidas de los procesos de adopción de decisiones.

11. Las disposiciones de trabajo flexibles pueden ayudar a facilitar la igualdad de género y la Oficina de Ética acoge con satisfacción la apertura de la Organización a continuar aplicando su enfoque flexible a las disposiciones de trabajo.

12. La Oficina de Ética sigue defendiendo una cultura saludable y sólida donde todos puedan expresar su opinión, lo cual requiere el establecimiento de una **seguridad psicológica**. Para que el personal exprese su opinión, es necesario que se sienta cómodo al compartir ideas o preocupaciones y notificar conductas indebidas, sin repercusiones negativas, y esto ayuda a crear un entorno de trabajo ético. La seguridad psicológica se puede crear demostrando y aceptando la vulnerabilidad y reduciendo al mínimo los miedos relacionados con cometer errores. La seguridad psicológica no implica que no existan consecuencias para las conductas indebidas o el rendimiento insuficiente, sino que el entorno es tal que las personas no se ven limitadas por el miedo interpersonal. Generalmente, una **cultura donde todas las personas puedan expresar su opinión** se basará en lo siguiente:

- menos protocolos jerárquicos internos, pues esto crea obstáculos para mantener diálogos e intercambios fluidos, oportunos y relajados;
- seguridad laboral, pues los regímenes contractuales volátiles y la falta de acceso a mecanismos de justicia interna suelen hacer que el personal sin un empleo estable sea más vulnerable (la relación de la FAO entre el personal asociado y los funcionarios es de casi el 80/20[1]);
- tolerancia con respecto a diferentes estilos de comunicación a la hora de garantizar una comunicación bilateral en la que los empleados sean conscientes de sus propias emociones y las emociones de los demás;
- la promoción por parte del personal directivo de los comportamientos que refuercen un entorno de trabajo saludable y el espíritu de comunidad.

13. Los esfuerzos por crear seguridad psicológica se deben realizar en todos los niveles de la Organización. Por ello, la Oficina de Ética ha colaborado estrechamente con otras unidades, específicamente la Oficina del Ombudsman (OMB) y la OIG, por ejemplo a través de misiones conjuntas, para destacar cómo aborda la Organización la justicia interna desde diversos aspectos y garantizar que el personal se sienta empoderado para contactar con ellas si lo necesita. La Oficina de Ética sigue trabajando estrechamente también con otras partes interesadas internas como la CSH y la LEG para encontrar soluciones a los problemas heredados sobre la formulación y la promoción de las políticas.

14. La seguridad psicológica se ve facilitada cuando la cultura laboral acepta la **intervención activa de los testigos**, ya que se aborda el comportamiento inapropiado, aunque no se denuncie directamente, antes de que se agrave y los colegas saben que se les brinda apoyo cuando se encuentran en situaciones difíciles. La intervención activa de los testigos puede ayudar a abordar casos de **discriminación** como, por ejemplo, microagresiones racistas, y la Oficina de Ética considera que se deberían realizar esfuerzos adicionales para ayudar al personal a desarrollar las capacidades necesarias para intervenir cuando presencien un comportamiento de este tipo.

15. Aunque la Oficina de Ética siga intensificando los esfuerzos de sensibilización y promoción destinados a fomentar un lugar de trabajo saludable, creemos que la FAO se beneficiaría de una **Política de igualdad y contra el hostigamiento** general que aborde de manera más adecuada cómo pueden evitar los empleados los comportamientos discriminatorios y cómo se puede crear un entorno seguro desde el punto de vista psicológico, destacando para ello no solo cuáles son *los comportamientos inapropiados*, sino también definiendo los *comportamientos aceptables* para lograr un entorno de trabajo respetuoso. Este tipo de política se podría utilizar para expresar claramente la intención de la Organización de acoger diferentes ideas y opiniones, pues estas impulsan la innovación y el cambio. La Oficina de Ética se vale por sí misma para apoyar la elaboración de dicha política, posiblemente en el contexto del examen dirigido por la CSH de la Política sobre el abuso.

[1] En 2022, el personal asociado (RHNF) total fue de 11 248 personas y el número de funcionarios totales, de 3 258.

16. La Oficina de Ética sigue recibiendo solicitudes de **protección contra las represalias** para situaciones que no abarca la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades. En esta política se establece que, para recibir protección contra las represalias, el demandante debe haber participado en una actividad protegida y el acto de represalia debe haber ocurrido como consecuencia de dicha actividad. Aunque esta formulación pudiera parecer lógica y una delimitación justa, la política suele malinterpretarse para indicar que los empleados están protegidos frente a cualquier forma de represalias, por ejemplo, derivadas de conflictos interpersonales. Este tipo de conflictos pueden deberse a un comportamiento incívico o grosero, en cuyo caso el denunciante tal vez desee buscar el apoyo de la Oficina del Ombudsman sobre cómo abordar una solución, pero también puede ser una demostración de hostigamiento o abuso de autoridad, en cuyo caso el denunciante puede decidir presentar un informe oficial sobre la situación ante la OIG, a fin de que pueda investigarse el asunto.

17. Los **conflictos de intereses personales**, como las relaciones familiares en la FAO u organizaciones asociadas a la FAO parecen ser bastante frecuentes entre los empleados de la Organización, y creemos que existen varias teorías que pueden explicarlo:

a. algunos países o zonas geográficas tienen una población muy dispersa, lo cual significa que existe una posibilidad más alta de que gran parte de la población esté emparentada o vinculada estrechamente;

b. el nepotismo, el favoritismo y otros comportamientos de este tipo pueden ser más acusados en determinadas áreas geográficas, por ejemplo, debido a las circunstancias socioeconómicas o las normas culturales;

c. las relaciones sentimentales o relaciones personales de otro tipo formadas con anterioridad o durante el empleo en la FAO con colegas o representantes de asociados de la Organización y otras partes interesadas pueden dar lugar a conflictos de intereses.

18. La Oficina de Ética también sigue recibiendo varias solicitudes para la participación en **actividades externas** por parte de empleados de la FAO cuando esas actividades se deberían realizar a título oficial como representantes de la FAO. La Oficina de Ética considera que resultaría valioso publicar directrices claras sobre los criterios para determinar la participación o representación a título oficial. La Oficina de Ética está actualmente consultando este asunto con la LEG.

19. La Oficina de Ética felicita a los jefes de oficina que han demostrado una responsabilidad ejemplar en relación con los informes de **comportamiento sexual inapropiado**. Este comportamiento, a menudo categorizado generalmente como “acoso sexual”, resulta complejo, en primer lugar, porque puede abarcar desde un pequeño comentario a insinuaciones físicas repetidas y, en segundo lugar, porque pueden producirse situaciones en las que el presunto acosador no percibe que está provocando incomodidad con sus acciones, o porque cree genuinamente que los sentimientos que demuestra son mutuos. No obstante, la percepción de la víctima debe ser validada y la situación abordada con prontitud, en particular ofreciendo opciones a las víctimas en cuanto al camino a seguir y apoyo psicológico.

20. Puesto que la FAO tiene por objeto incrementar las asociaciones y colaboraciones con entidades externas, la Oficina de Ética considera importante la identificación oportuna de los posibles **riesgos de conflictos de intereses en la Organización**. Asimismo, la gestión proactiva de los riesgos de conflictos de intereses de la Organización en las asociaciones con el sector privado podría comenzar con el establecimiento del nivel de riesgo apropiado aceptado por la FAO cuando se relaciona con asociados del sector privado. La Oficina de Ética ha celebrado debates informales con las partes interesadas sobre este tema, y seguirá celebrándolos en relación con el ejercicio de catalogación de conflictos de intereses programado en 2023.

21. La Oficina de Ética alienta a todos los empleados a **adoptar sus decisiones de forma ética**, pues la integridad y reputación sólida de la FAO solo se pueden lograr a través de las acciones cotidianas de todos los empleados de la Organización derivadas de las decisiones éticas que tomen. Aunque el mandato de la Oficina de Ética establece el fomento de un entorno de trabajo ético, la adopción de decisiones éticas es algo sobre lo que la Oficina de Ética solo puede asesorar y orientar; la Oficina de Ética no puede hacer esto en favor de la Organización ni en nombre de esta.

22. Del mismo modo, una cultura sólida basada en la ética y la integridad no se crea solo en la Sede; las oficinas descentralizadas tienen un papel importante que desempeñar en la integración de la ética en toda la Organización. Sobre la base de las observaciones y análisis de la Oficina de Ética en relación con los tipos de contactos en las diferentes regiones, se han llevado a cabo actividades específicas de promoción que satisfacen las necesidades especiales de cada región u oficina. Para continuar esos esfuerzos en 2023 se han planeado visitas a oficinas regionales específicas.

23. Asimismo, para seguir mejorando la cultura de rendición de cuentas de la FAO, resulta esencial que se establezcan funciones y responsabilidades claras en todos los niveles, que se lleve a cabo una gestión eficaz y eficiente del rendimiento, y que la transparencia caracterice los métodos de trabajo de la Organización. El personal directivo de toda la Organización tiene una responsabilidad mayor de contribuir a esto, pues son los referentes a seguir en sus equipos.

24. Todas las observaciones realizadas en el presente informe fundamentarán la labor de sensibilización y promoción de la Oficina de Ética en 2023.

25. La Oficina de Ética se considera a sí misma un organismo de asesoramiento fiable y, por tanto, aprecia en gran medida las oportunidades para proporcionar asesoramiento y orientación a los empleados y la Administración de la FAO; asimismo, espera seguir colaborando en 2023.

Gestión y recursos

26. La Oficina de Ética contrató a un funcionario de categoría P-3 (Programa ordinario) en septiembre de 2022 y, por tanto, ahora cuenta con tres (3) funcionarios: una Oficial superior de ética (P-5), un Oficial de ética (P-3) y una Asistente de ética (G-4). Se contratan consultores y pasantes cuando es necesario para tareas específicas con un plazo concreto.

27. La incorporación tardía en 2022 del funcionario de categoría P-3 conllevó ahorros presupuestarios que la Oficina de Ética destinó a elaborar instrumentos de promoción con fines de sensibilización y visibilidad.

28. Algunas actividades que se habían planificado para 2022 no se llevaron a cabo por razones que se encontraban fuera del control de la Oficina de Ética, pero se espera que se realicen en 2023. No obstante, la Oficina de Ética invirtió aproximadamente el 90 % de su asignación de 2022 (554 990 USD de 614 445 USD) adaptándose rápidamente a la situación y las prioridades cambiantes en torno a ella.

29. La Oficina de Ética alienta la aportación de observaciones sobre todos los productos de asesoramiento y orientación que la Oficina proporciona al personal a través de la aplicación "Customer Thermometer" (Termómetro del usuario), que se integra en los correos electrónicos salientes. En el período al que se refiere el informe, se recibieron 106 respuestas, y el 89 % de los encuestados estaba muy satisfecho (color anaranjado) o satisfecho (color verde) con el apoyo proporcionado (**Figura 1**). Las alertas rojas y amarillas supusieron el 11 %. Las observaciones negativas se presentan de manera anónima y sin comentarios adicionales; no obstante, se da por supuesto que las observaciones negativas corresponden fundamentalmente a casos en que el interesado no está satisfecho con el resultado de su solicitud, por ejemplo, si había pedido permiso para participar en una determinada actividad externa y la Oficina de Ética recomendó que no se concediera el permiso. Solo una de cada cuatro personas que contactaron, aproximadamente, hizo observaciones, lo cual puede deberse a que algunos representantes de la Administración realizaron varios contactos. En 2023, la Oficina de Ética examinará periódicamente la eficacia de la aplicación, pues las observaciones recibidas en 2022 no proporcionaron información sustancial, sino solo una instantánea de la satisfacción de quienes contactaron con la Oficina.

Asesoramiento y orientación

30. La Oficina de Ética atendió 428 contactos que solicitaban asesoramiento y orientación en 2022[2], lo que correspondía a 35,7 contactos al mes y con una tendencia generalmente estable a lo largo del año (**Figura 2**). Se necesitó una cantidad importante de tiempo para analizar y responder a algunos contactos, mientras que otros se gestionaron rápidamente, por ejemplo, cuando se sugería su remisión a otras unidades. Para 308 contactos (el 72 %), se proporcionaron respuestas en uno o dos días a partir de la recepción de toda la información pertinente, mientras que el resto se respondió en el plazo comprendido entre tres y siete días, o en el plazo solicitado.

31. Los contactos se registran en una base de datos confidencial y se clasifican en función de la cuestión principal objeto de preocupación.

32. La gran mayoría de los contactos hacían referencia a la categoría "**Asesoramiento y orientación**" (**Figura 3**). En esta categoría, tres subcategorías representaron el 80 % de todos los contactos (**Figura 4**): "Actividades externas" (29 %), "Conflictos de intereses generales" (29 %) y "Normas de conducta" (22 %). No hubo diferencias discernibles entre sexos en cuanto al tipo de contactos, excepto en la categoría "Conflictos de intereses generales", por la que contactaron con la Oficina de Ética aproximadamente el doble de hombres que de mujeres (**Figura 5a**). También se puede afirmar que la mayoría de los contactos fueron realizados por personal asociado o estaban relacionados con este personal (es decir, 167 contactos frente a 143 contactos realizados por funcionarios o relacionados con ellos) (**Figura 5b**).

33. En lo que respecta a la subcategoría "**Normas de conducta**" (**Figura 6a**), resulta notable que contactaron con la Oficina de Ética más mujeres que hombres en casi todas las esferas relacionadas con cuestiones interpersonales como, por ejemplo, "Hostigamiento" (ocho mujeres frente a cinco hombres) y "Respeto o trato" (nueve mujeres frente a cuatro hombres), mientras que en lo que respecta a la categoría "Fraude", contactaron con la Oficina de Ética muchos más hombres que mujeres. Los contactos relacionados con el "fraude" tenían que ver principalmente con irregularidades en los procesos u operaciones de adquisición y contratación (por ejemplo, la entrega de insumos agrícolas), suplantaciones por parte de personas externas para su propio beneficio, fraudes cometidos por candidatos en los procesos de contratación y alegaciones de fraude por parte de miembros del personal. De los 19 contactos relacionados con el fraude, la Oficina de Ética consideró, a primera vista, que 13 requerían una investigación por parte de la OIG. En la **Figura 6b** se muestran los contactos de esta subcategoría por modalidad contractual y género. Aunque, en general, en los contactos no existe una diferencia sustancialmente importante entre sexos, es posible triangular la información con los datos de recursos humanos de la Organización. Al hacerlo se observa que el número de mujeres de categoría profesional que contactó con la Oficina de Ética fue ligeramente superior al número de hombres y, como las mujeres representan el 46 % de la categoría profesional, se puede concluir que existe un número más elevado de mujeres que, proporcionalmente, han comunicado preocupaciones sobre normas de conducta. De manera similar, el número de mujeres y hombres COF[3] que se ha puesto en contacto con la Oficina de Ética es prácticamente idéntico, a pesar de que las mujeres solo representan el 39 % de todos los COF[4].

34. Tres contactos tenían que ver con el "**acoso sexual**": dos situaciones detalladas que podrían constituir hostigamiento y un contacto que solicitaba mayor información sobre el asunto. Un contacto relacionado con el acoso sexual tenía que ver con una aportación a la encuesta anual sobre la presentación de denuncias de acoso sexual. En lo que respecta al acoso sexual, solo contactaron mujeres. "No aplicable" (N/A) indica que el contacto con la Oficina de Ética lo realizó la Administración o una persona externa a la FAO.

[2] La FAO contaba con 14 506 empleados en total en 2022.
[3] Consultores oficiales de la FAO.
[4] Véase el Informe anual de la CSH correspondiente a 2022 para obtener información detallada sobre los datos relacionados con los recursos humanos.

35. Los contactos relativos a categoría "**Actividades externas**" generalmente implicaban la solicitud de permisos por parte del personal para ocupar puestos en comités, elaborar publicaciones o participar en compromisos de realizar exposiciones o actividades educativas (**Figura 7**). Proporcionalmente, más mujeres (63 contactos) que hombres (56 contactos) solicitaron evaluaciones de "actividades externas". Varios contactos estaban relacionados con circunstancias en las que la Oficina de Ética consideró que la actividad debería llevarse a cabo como parte de la función oficial del solicitante en la FAO. No existe una diferencia discernible entre sexos en esta subcategoría.

36. Varios contactos tenían que ver con el "**empleo paralelo**", que son situaciones en las que la FAO desea contratar a un consultor o titular que ya está contratado en otra empresa u organización. La Oficina de Ética proporciona un examen independiente de los conflictos de intereses reales, posibles o aparentes relacionados con las solicitudes. El responsable de la contratación o el funcionario pueden solicitar autorización para realizar la actividad, aunque la evaluación de la Oficina de Ética no haya sido favorable a su petición, pues la Administración considerará otros aspectos como, por ejemplo, la continuidad de las operaciones. En esta subcategoría no se encuentra una diferencia discernible entre sexos que tenga importancia estadística.

37. En cuanto a quién solicitó evaluaciones de actividades externas, incluido el empleo paralelo, en la **Figura 8** se muestra que el 36 % correspondió a personal asociado (COF, titulares de acuerdos de servicios personales [ASP], pasantes, voluntarios y becarios, y personal nacional de proyectos [PNP]), mientras que el 58 % de los contactos fueron realizados por funcionarios (categorías D, P, Servicios Generales [SG] y profesionales de contratación nacional [PCN]). Cabe señalar que la Oficina de Ética registra los contactos relacionados con el empleo paralelo con los detalles de la persona en cuestión, también si dicha persona todavía no está contratada, pero la información de su contrato previsto sí está disponible. Esta práctica se lleva a cabo con el fin de registrar los datos de la persona para futuras referencias. No obstante, se realizaron algunos contactos en nombre de la Administración sin indicar detalles de la persona a la que concernía la solicitud, lo cual significa que estos no se incluyeron en categorías de contratos específicas.

38. En la **Figura 9** se muestra que fueron principalmente funcionarios de categoría profesional quienes solicitaron evaluaciones de las actividades externas más populares mencionadas anteriormente. Asimismo, algunos funcionarios de categoría D solicitaron permiso para ocupar cargos en "comités". A pesar del elevado número de personal de servicios generales que trabaja en la Organización, dicho personal representó solo un mínimo (4 %) de estos contactos.

39. Como se muestra en la **Figura 10**, la mayoría de los contactos relacionados con "**conflictos de intereses generales**" tenían que ver con la contratación de COF y titulares de ASP que eran funcionarios estatales. Estos incluyen personas empleadas en institutos de investigación nacionales, organizaciones financiadas completamente o principalmente por gobiernos y entidades gubernamentales. En la mayoría de los casos, la FAO deseaba contratar a estas personas por un período de tiempo limitado y específico y, a menudo, con un contrato de servicios efectivos (por ejemplo, durante 20 días a lo largo de tres meses). En todos los casos excepto en estos (pues no resulta práctico cuando la persona solo trabaja para la FAO un número limitado de días), la Oficina de Ética pidió que la persona solicitara una licencia especial sin sueldo. Normalmente, la Oficina de Ética también pide al candidato que presente datos objetivos a la FAO de que la entidad gubernamental no prevé un conflicto de intereses con la colaboración en la FAO. Esta petición obedece a la voluntad de garantizar que la FAO tenga una confirmación de que la entidad externa en cuestión ha sido informada del contrato y está de acuerdo con él. Además, todas las personas reciben orientación de la Oficina de Ética en relación con sus obligaciones de independencia durante su trabajo en la FAO, de conformidad con las Normas de conducta de la Administración pública internacional. Aunque estas situaciones, es decir, cuando se contratan funcionarios gubernamentales, constituyen en realidad un empleo paralelo, se tienen en cuenta por separado debido al riesgo más elevado de conflictos de intereses que representan.

40. Los "**conflictos personales de intereses**" pueden incluir situaciones en las que los empleados o antiguos empleados de la FAO tengan un interés especial en un proceso de compra o de cartas de acuerdo, por ejemplo, si el representante del asociado en la ejecución ha trabajado anteriormente para la FAO y, por tanto, tiene una ventaja añadida sobre los demás licitadores. Otros tienen que ver con situaciones en las que los empleados de la FAO utilizan su función en la Organización para perseguir intereses privados como, por ejemplo, promover negocios o actividades propios o de sus familias. En todos los casos, se indicó que la situación podía colocar a las personas en circunstancias en las que se podrían ver cuestionadas su independencia y neutralidad en relación con la FAO. Los contactos que no tenían que ver con empleados con un contrato en vigor se indican con la mención "No aplicable" (N/A).

41. Solo algunos contactos estaban relacionados con "**dádivas**", lo cual, en opinión de la Oficina de Ética, puede indicar una falta de notificación en este ámbito. En este contexto, actualmente se está examinando la política de dádivas de la FAO.

42. Casi la mitad de todos los contactos fueron realizadas por colegas de la Sede, y el resto estaban divididos entre las demás regiones[5] (**Figura 11**). "No aplicable" (N/A) indica contactos por parte de personas externas en los casos en los que no ha sido posible determinar la región. En la **Figura 12** se muestra información detallada sobre las categorías de los contactos realizados en la Sede y en las oficinas descentralizadas, respectivamente. Numerosas solicitudes de evaluaciones de "actividades externas" procedían de empleados de la Sede, algo que puede resultar comprensible, pues la Circular administrativa 2022/14 se publicó en diciembre de 2022 y en ella se aclaraba la necesidad de que el personal asociado también solicitase evaluaciones, y en la Sede se concentra un mayor número de funcionarios, proporcionalmente a las demás regiones. No obstante, las cifras también podrían indicar una falta de notificación en algunas regiones.

43. En la **Figura 13a** se detallan los contactos correspondientes a la categoría "Actividades externas" por región, y de nuevo aquí queda claro que la Sede representa la mayoría de los contactos. Algunas regiones registraron un número de contactos más elevado que otras en relación con la categoría "Conflictos de intereses generales" (**Figura 13b**). En muchos casos, la orientación proporcionada por la Oficina de Ética señalaba que no existía ningún riesgo específico de conflicto de intereses para la Organización.

44. Una mayoría ajustada de los contactos fueron realizados por la Administración (56 %) frente a los realizados por otras personas (43 %), y el 1 % restante correspondía a contactos realizados por personas externas y coordinadores de ética.

45. Varios contactos se remitieron a otras unidades, especialmente a la Oficina del Ombudsman (OMB) para la solución informal del conflicto o la realización de otras intervenciones, o a la OIG para situaciones que pudieran requerir una investigación formal (**Figura 14**). En varias ocasiones, los contactos recibieron como respuesta más de una opción.

Elaboración de normas y promoción de políticas

46. Para fomentar una cultura institucional de ética y rendición de cuentas son necesarias políticas coherentes, claras y firmes que hagan hincapié en el comportamiento ético. A fin de contribuir a ello, la Oficina de Ética realizó aportaciones para reflejar las consideraciones éticas en las políticas, las prácticas y los procesos internos.

47. La Oficina de Ética también participó plenamente en la auditoría interna en curso de la aplicación de normas éticas en la FAO.

48. La Oficina de Ética forma parte de la **Red de promoción de la integridad en el lugar de trabajo**, un grupo de trabajo encuadrado en el Comité sobre la conducta y la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el lugar de trabajo, que es, a su vez, un grupo de la Organización que colabora con distintas oficinas a fin de integrar y fomentar el comportamiento ético en diversas esferas de trabajo y relaciones.

[5] Aunque divididos por región, los contactos fueron realizados por diversas oficinas bajo la responsabilidad administrativa de la región específica, es decir, no solo por la oficina regional.

49. La Oficina de Ética también forma parte, en calidad de observadora, del **Comité de colaboración y asociaciones de la FAO**, establecido en la Circular administrativa 2021/07, y es miembro del **Comité de Supervisión de la Protección de Datos**, establecido en la Circular administrativa 2022/06, titulada "Data Protection Policy" (Política de protección de datos).

50. El 5 de diciembre se publicó la nueva Circular administrativa **2022/14 sobre actividades externas**, aplicable al personal asociado[6]. La Oficina de Ética había trabajado de manera significativa con las partes interesadas internas, especialmente la LEG, para redactar una política práctica que abordara las deficiencias determinadas previamente con respecto a las actividades externas realizadas por empleados distintos a los funcionarios. Además de esta circular administrativa, también se enmendó la delegación de autoridad para la aprobación de actividades externas, de forma que solo se requeriría solicitar la aprobación del Director General Adjunto a los funcionarios de categoría D-1 y superiores. Otros empleados deberían solicitar la aprobación de su jefe de oficina. Se espera que este cambio repercuta en el cumplimiento de manera positiva, pues muchos solicitantes podrían sentirse menos intimidados a la hora de solicitar la aprobación. Los jefes de oficina también deberían estar en una posición más adecuada para evaluar conflictos de intereses derivados de las actividades externas, teniendo en cuenta que estos se producen a menudo en una esfera que puede solaparse con los conocimientos especializados de la FAO que tienen los empleados.

51. Para facilitar la notificación de presuntas represalias en el marco de la **Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades**, la Oficina de Ética trabajó con la OIG para que se la incluyera en la nueva Línea directa de la FAO, que permite la notificación en más de 100 idiomas locales.

52. En marzo, el Director General aprobó una propuesta para **un mecanismo de examen alternativo en el marco de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades**. Este mecanismo es necesario en el marco de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades para garantizar el proceso debido en caso de que se produzca una situación de conflicto de intereses en el marco de la Oficina de Ética o en el lugar donde el denunciante desee apelar la determinación de la Oficina de Ética. La aplicación está pendiente de que la Oficina del Director General (ODG) adopte medidas adicionales.

53. La Oficina de Ética ha continuado su **examen en profundidad de la política de dádivas** y se ha establecido que la política revisada se aplicará en 2023; asimismo, ha trabajado ampliamente en la elaboración de un **formulario de afirmación anual** y un **formulario de declaración de conflictos de intereses** mejorado, tal como recomendaron los auditores externos en 2019 (Recomendación 33a). Actualmente, los colegas del personal asociado firman un *formulario conjunto de declaración de no contratación de familiares y situación financiera* en el momento de la contratación, pero solo los funcionarios firman una declaración de lealtad. Además, aunque en el formulario de declaración se señala que debe informarse de cualquier cambio material en las circunstancias individuales que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, la Oficina de Ética opina que generalmente esta práctica no se lleva a cabo. Existen, por tanto, deficiencias graves en el marco ético de la Organización.

54. La aplicación de los formularios recae en la CSH, pero la Oficina de Ética ha constituido el factor impulsor de la elaboración de los formularios y sigue proporcionando todo el apoyo necesario para su aplicación.

55. El **ejercicio de catalogación de los conflictos de intereses** se puso en espera con la intención de volver a iniciar esta labor en 2023.

56. La Oficina de Ética ha tenido la oportunidad de apoyar dos sesiones informativas dirigidas por la CSH acerca del proceso sobre el período de prueba, y también de colaborar con el Centro de Servicios Compartidos (CSC) y la CSH en la elaboración de orientación sobre el empleo paralelo del personal asociado, en particular un examen de las directrices relativas a los recursos humanos no funcionarios.

[6] También puede hacerse referencia al personal asociado como "recursos humanos no funcionarios" (NSHR) u "otro personal".

57. La Oficina de Ética ha realizado aportaciones a una serie de directrices como, por ejemplo, el documento "**Publicaciones de la FAO**", a fin de garantizar una orientación adecuada sobre las publicaciones como actividad externa, y el "Programa de los **Embajadores de Buena Voluntad de la FAO**" con miras a asegurar que las directrices ayuden a evitar situaciones de conflictos de intereses. Asimismo, la Oficina de Ética ha respondido a varias solicitudes de diversas unidades internas de la FAO, por ejemplo, para prestar apoyo en relación con los requisitos de diligencia debida y presentación de informes.

58. La CSH, la Oficina de Ética y la LEG acordaron una propuesta para asignar un coordinador de la CSH con quien pudiera contactar la Oficina de Ética en casos de represalias. Se consideró importante aclarar este acuerdo, que permite a la Oficina de Ética poner en copia no solo a la OIG, sino también a la CSH en sus recomendaciones al Director General para informarles del resultado de sus exámenes independientes. Este cambio se aclarará en una versión actualizada de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades en 2023.

59. Recientemente, se formuló una propuesta a la CSH para introducir una **evaluación de conflictos de intereses previa al nombramiento en los nombramientos de personal superior**. La sugerencia procedió de una evaluación a la que se someten a menudo los nuevos miembros del personal superior o los miembros de esta categoría que tienen varias afiliaciones profesionales como, por ejemplo, funciones de liderazgo o formulación de políticas en organizaciones internacionales no gubernamentales, organismos profesionales, instituciones académicas, comités asesores, etc. Aunque al personal de la FAO no se le impide participar en actividades externas, especialmente aquellas de carácter profesional que se encuentran en consonancia con la Sección 361 del Manual, cabe reconocer que determinadas actividades, cuando las realizan los empleados de la FAO de categoría superior, pueden dar lugar a una percepción de falta de independencia o imparcialidad que perjudique a la FAO. Como consecuencia de ello, una actividad externa que pueda percibirse como apropiada en el caso de un empleado de la FAO de otra categoría, puede no resultarlo cuando el empleado de la Organización que solicita la autorización ocupa un cargo de categoría superior o desempeña una función de representación u otra función importante. La CSH confirmó su apoyo a la realización de dicha evaluación previa.

60. La Oficina de Ética inicio los exámenes del *Código de Conducta Ética* y el documento "De la duda a la certeza: hoja de ruta de la FAO sobre a quién acudir en caso de necesidad", a fin de garantizar que las publicaciones sigan siendo pertinentes y precisas.

61. La Oficina de Ética envió un mensaje a todos los subdirectores generales regionales/representantes regionales acerca de la importancia de **garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida privada**, tras haber sido contactada por personal que destacaba cuestiones a este respecto.

62. La Oficina de Ética ha realizado observaciones sobre el documento titulado "USUN Rome: Questionnaire on audit reports, whistleblower policies and procedures, travel policies and practices" (Misión de los Estados Unidos de América ante los organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma: cuestionario sobre informes de auditoría, políticas y procedimientos relacionados con los denunciantes de irregularidades, y políticas y prácticas relativas a los viajes).

Capacitación, sensibilización y promoción

63. Contar con un marco ético sólido resulta esencial para orientar la comprensión por parte de los empleados de lo que espera la Organización de ellos y permitirles cumplir las normas y adoptar decisiones éticas. No obstante, los reglamentos, las normas y las políticas no son suficientes para crear y mantener dicho marco, pues deben ir acompañados de esfuerzos de promoción específicos y oportunos. En 2022, la Oficina de Ética aplicó una combinación de instrumentos de promoción para alcanzar su objetivo general de fomentar un lugar de trabajo ético.

64. La Oficina de Ética llevó a cabo **nueve (9) sesiones informativas bilaterales** con oficinas individuales de la FAO y **dos (2) seminarios web** en 2022 para sensibilizar sobre su mandato y una serie de temas relacionados con la ética, desde la protección contra las represalias y los conflictos de intereses hasta las actividades externas.

65. Los seminarios web fueron organizados conjuntamente con colegas que desempeñaban otras funciones relacionadas con la integridad[7] y tenían por objeto arrojar luz sobre las diferencias entre los conflictos interpersonales u otras situaciones que podrían resultar incómodas o estresantes, pero que no necesariamente constituyen una conducta indebida, y situaciones que se considerarían hostigamiento, abuso de autoridad o represalias. Los seminarios web incluían una serie de hipótesis que se examinaron desde varias perspectivas, proporcionando a los participantes instrumentos analíticos para enmarcar ese tipo de situaciones, así como la oportunidad de formular preguntas para resolver cualquier duda.

66. La Oficina de Ética considera que una **cultura en la que todos puedan expresar su opinión** solo puede lograrse cuando los empleados sienten que las oficinas independientes como, por ejemplo, la Oficina de Ética, son cercanas. Esto conlleva proporcionar un lugar seguro donde puedan compartir dudas sobre dilemas éticos o problemas que han experimentado en el trabajo.

67. Con este espíritu, la Oficina de Ética organizó un acto de tres días, del 22 al 24 de marzo de 2022, para celebrar el hito de dos años como oficina independiente. El Director General inauguró el acto. Los **"Días de la Ética"** incluyeron varias actividades virtuales diferentes gracias a las cuales los colegas tuvieron la oportunidad de debatir y compartir sus observaciones en un entorno informal. Algunos de los temas que se debatieron fueron la discriminación racial y cómo evitar el fraude. Especialmente los sesgos y la discriminación por motivo de etnia o raza, por ejemplo, manifestados a través de microagresiones, son temas importantes que se abordaron. Las conversaciones con colegas, en representación de todas las categorías de empleados de diferentes unidades de la FAO, profundizaron en los dilemas éticos experimentados en su trabajo. Los participantes pusieron a prueba sus conocimientos sobre las normas y reglamentos de la FAO mediante cuestionarios sobre ética, y los ganadores recibieron obsequios (tazas, bolígrafos, cintas para acreditaciones, etc.) con eslóganes que servían de recordatorios diarios sobre las obligaciones éticas de la Organización de "actuar correctamente". Al acto asistieron más de 600 colegas procedentes de todas las regiones geográficas.

68. Se necesitan instrumentos de promoción diversificados y específicos para garantizar que se logre el efecto deseado en la cultura de la Organización. Como consecuencia de ello, la Oficina de Ética ha elaborado **nueve (9) artículos de la Intranet** y **tres (3) vídeos** sobre i) el mandato y las actividades de la Oficina de Ética ("Welcome to the Ethics Office" [Bienvenido a la Oficina de Ética]); ii) el significado de la ética y la integridad para los empleados de la FAO ("Your take on ethics" [Su responsabilidad en materia de ética]), donde aparecen colegas de toda la Organización; y iii) las distintas fuentes disponibles para los empleados cuando tienen dudas o problemas para los que necesitan apoyo, elaboradas basándose en la publicación "De la duda a la certeza: hoja de ruta de la FAO sobre a quién acudir en caso de necesidad". En el **Anexo 1** se presenta información detallada de las sesiones informativas, los seminarios web y los artículos.

69. La Oficina de Ética probó la adecuación de la aplicación "DilemmApp", cuya finalidad tiene que ver con la creación de capacidad ética. La aplicación es un instrumento innovador para sensibilizar en materia de ética que requiere muy poco esfuerzo y tiempo de los participantes. Entre el 29 de noviembre y el 23 de diciembre de 2021, 50 participantes seleccionados de toda la FAO probaron de manera experimental la aplicación y los resultados se examinaron en reuniones de grupos de debate a principios de 2022. Se compartió un total de nueve dilemas y la participación fue de aproximadamente el 70 % de los colegas que se habían registrado. Todos los participantes consideraron la aplicación sencilla y fácil de usar y los dilemas, interesantes, esclarecedores y útiles para fomentar la capacidad de adopción de decisiones éticas. Basándose en estas observaciones, la Oficina de Ética inició debates contractuales con el desarrollador con la esperanza de poner en marcha una aplicación personalizada en la FAO en 2023.

70. Se han publicado internamente dos (2) **documentos de directrices**[8] sobre:

a. la comprensión de los conflictos de intereses;

b. la comprensión de la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades.

[7] OIG, CSH, OMB y Servicios de Salud (CSLH).

[8] Las directrices se publicarán en todos los idiomas de la FAO a principios de 2023.

71. La Oficina de Ética examinó el número de veces que se descargaron el *Código de Conducta Ética* y la "Hoja de ruta de la FAO sobre a quién acudir en caso de necesidad" en los distintos idiomas a lo largo de 2022 y observó que estas cifras eran bajas en comparación con el número de empleados de la FAO (el máximo número de descargas correspondía al Código en inglés, con 474 descargas, y solo 153 descargas correspondían al idioma francés, por ejemplo)[9]. Se realizarán otros esfuerzos para sensibilizar en relación con estas publicaciones importantes.

72. La Oficina de Ética se ha comunicado con los empleados a través del correo electrónico, artículos de la Intranet y publicaciones en Yammer.

73. La Oficina de Ética ha solicitado **aportaciones a las oficinas descentralizadas** sobre actividades de sensibilización y promoción para 2023, y espera seguir colaborando con los colegas en estas iniciativas.

74. La Oficial superior de ética realizó dos (2) **viajes a la Oficina Regional para África Regional (RAF)** y a la **Oficina Regional para Europa y Asia central (REU) y el CSC**, respectivamente. Ambos viajes tenían por objeto sensibilizar sobre el mandato y las actividades de la Oficina de Ética, y el marco ético de la FAO, así como ayudar a garantizar que los empleados de estas oficinas se sintieran cómodos para acudir a la Oficina de Ética en busca de asesoramiento y orientación. El viaje a la REU y al CSC fue una misión conjunta con el Inspector General y el Ombudsman.

75. Las **tasas de finalización del personal de la FAO respecto de la capacitación relacionada con cuestiones éticas** (obligatoria) correspondientes a un promedio de 14 506 empleados son las siguientes (a 31 de diciembre de 2022)[10]:

Título del curso de capacitación	Cumplimiento de los funcionarios (%)	Cumplimiento del personal asociado (%)
Lograr la igualdad de género en la labor de la FAO	93,7	78,5
Ética e integridad en las Naciones Unidas	93,2	71,7
Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades	94,3	76,9
Prevención del fraude y otras prácticas corruptas	95,2	76,1
Prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad	98,6	80,3
Protección contra la explotación y el abuso sexuales	95,7	78,4
Curso de las Naciones Unidas titulado "Trabajar juntos en armonía"	94,8	78,5

76. La **red de coordinadores de ética** se desmanteló en agosto de 2022, poco antes de que expirase su mandato de dos años. Esta decisión se basó en debates con el Ombudsman y el deseo de crear una red de facilitadores de un entorno de trabajo respetuoso en su lugar, en respuesta a las necesidades aparentes de las oficinas descentralizadas. La función de los coordinadores de ética tenía como objetivo aumentar la sensibilización y dirigir a los colegas al recurso correcto, pero no implicarse directamente en la solución de conflictos o la mediación. No obstante, parecía claro que la mayoría de las cuestiones señaladas a la atención de los coordinadores tenían que ver con conflictos interpersonales. Asimismo, muchos coordinadores tuvieron dificultades a la hora de desempeñar su tarea de sensibilización, ya que no se sentían suficientemente cualificados para ello. La Oficina de Ética envió certificados de reconocimiento a todos los coordinadores por su servicio.

[9] Los datos se extraen de AWSTAT, un instrumento interno de la FAO que tiene algunos problemas técnicos que repercuten en la precisión de los datos notificados. Por esta razón, no se notifican las cifras de las diferentes versiones lingüísticas, sino que se usa la información para fundamentar la labor a nivel de tendencias.
[10] Y también notificadas por la CSH en su informe anual.

77. El uso de las páginas de la Intranet y el sitio web de la Oficina de Ética proporciona una indicación del interés en asuntos relacionados con la ética. En la **Figura 15** se muestra el número de visitas diarias a la página de la Oficina de Ética durante el año 2022. En total, ese año se registraron 6 668 visitas a la página (es decir, una cifra similar a 2021). Se produjeron aumentos acusados de las visitas a la página a finales de marzo, coincidiendo con la celebración de los Días de la Ética y poco después de estos. Por otro lado, el nivel de la actividad de uso se mantuvo bastante estable a lo largo del año, con visitas a la página que iban de solo unas pocas a 70-80 al día. Las páginas más visitadas fueron las relativas a los documentos y referencias, a los Días de la Ética y a los recursos de capacitación y sensibilización.

Programa anual de declaración

78. 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).

79. El Programa se revisó en 2021 para centrarse en la identificación de conflictos de intereses y ahora se denomina "Programa anual de declaración". El objetivo del Programa consiste en identificar, solucionar y mitigar riesgos de conflictos de intereses derivados de los compromisos personales de los empleados (actividades externas, relaciones personales, activos o pasivos, etc.) cuando estos puedan entrar en conflicto con sus obligaciones oficiales como funcionarios internacionales.

Proceso

80. La Oficina de Ética inició el Programa anual de declaración de 2022 el 24 de mayo de ese año a través de la Circular administrativa 2022/05. El plazo se estableció inicialmente para el 30 de junio y después se amplió al 15 de julio de 2022. El Programa se cerró finalmente el 19 de agosto de 2022.

81. La Oficina de Ética contrató a un experto externo para llevar a cabo el examen de las declaraciones del Programa y recomendó medidas de mitigación en los casos con conflictos de intereses identificados. Para evitar una situación de conflicto de intereses, la LEG examinó cuatro declaraciones del Programa enviadas por el personal de la Oficina de Ética en 2021.

82. Como en años anteriores, se empleó una plataforma Sharepoint para llevar a cabo el Programa. Los participantes debían descargar y rellenar un cuestionario en formato Microsoft Word, guardarlo en formato PDF y cargarlo en la plataforma.

83. Varios participantes cargaron formularios vacíos o con información incompleta. En estos casos, el Revisor externo solicitó aclaraciones a los participantes mediante un correo electrónico. Algunos participantes no enviaron sus declaraciones dentro del plazo, lo cual requirió seguimientos individuales y repetidos por parte del Revisor externo y la Oficina de Ética.

84. En los casos en que los participantes revelaron circunstancias pertinentes, que consideraban conflictos de intereses, el Revisor externo proporcionó recomendaciones breves a la Oficina de Ética.

85. La Oficina de Ética examinó y revisó las recomendaciones según convino y contactó, basándose en estos resultados, con la persona en cuestión a través de mensajes de correo electrónico personalizados. En algunos casos, también se envió una comunicación al supervisor del funcionario a fin de mitigar el riesgo de conflicto de intereses identificado. Por último, la Oficina de Ética envió correos electrónicos de acuse de recibo y autorización a quienes no tenían conflictos de intereses. En total se enviaron 198 correos electrónicos[11].

86. El Director General envió un correo electrónico alentando el cumplimiento y agradeciendo a los participantes su cooperación en respuesta a una solicitud de la Oficina de Ética.

[11] En los casos en que no se identificaron conflictos de intereses, los participantes recibieron un correo electrónico en CCO.

87. Se habían recibido un total de 542 declaraciones en el momento del cierre del Programa (19 de agosto), lo cual correspondía a una tasa de cumplimiento del 98 %. Los nombres de los participantes que no presentaron declaraciones se comunicaron a la CSH para aplicar las medidas oportunas, de conformidad con la Circular administrativa 2022/05.

88. El Revisor externo completó su informe el 17 de octubre de 2022.

Población

89. Se seleccionó una lista de 582 participantes (funcionarios y personal asociado) para participar en el Programa anual de declaración de 2022, según los criterios establecidos en la Circular administrativa 2022/05. Posteriormente, la lista se redujo a 554 participantes, pues algunos dejaron la Organización en aquel momento, otros estaban duplicados y varios se habían incluido en la lista por error.

90. Aunque 554 personas en una organización con 3 255 funcionarios es una cifra representativa (el 17 %), debería considerarse la inclusión de personal adicional de todas las divisiones, ya que esto estaría en consonancia con el espíritu de cualquier programa de declaración. Los riesgos de conflictos de intereses no están limitados a determinadas funciones y responsabilidades, sino que pueden darse en todos los contextos donde, por ejemplo, existan relaciones personales o se realicen actividades externas que influyan o parezcan influir en la independencia del personal de la FAO. La Oficina de Ética considera recomendable la inclusión de otros colegas de la CSH y la División de Finanzas (CSF).

91. La eficacia y la eficiencia del Programa anual de declaración dependen en gran medida de una evaluación exhaustiva y basada en los riesgos de las responsabilidades funcionales particulares en el marco de la FAO que puedan dar lugar a conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes y, por tanto, exponer a la FAO a riesgos relacionados con la reputación. Para gestionar mejor este riesgo, es necesario determinar qué personas tienen responsabilidades funcionales que cumplen los criterios para presentar declaraciones, de forma que puedan realizarse evaluaciones de los conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes con respecto a sus intereses privados.

92. La inclusión del personal asociado debería reconsiderarse en el futuro. Aunque se incluyó a algunos consultores en la población apta, debido a sus modalidades contractuales, algunos de ellos no estaban contratados durante la totalidad o una parte del período del Programa anual de declaración, lo cual dificultó la realización de seguimientos.

Resultados estadísticos

93. En total, 542 empleados en 170 destinos que reunían los requisitos necesarios para presentar declaraciones enviaron sus declaraciones de ausencia de conflicto de intereses correspondientes al año 2021, el 35 % de los cuales se encontraban destinados en la Sede.

94. De las declaraciones examinadas, 182 contenían declaraciones de situaciones que los declarantes consideraban que podían dar lugar a conflictos de intereses; es decir, el 34 % de las declaraciones enviadas. Las declaraciones se distribuían en cinco categorías, a saber, “Relaciones familiares”, “Actividades externas”, “Obligaciones y remuneraciones monetarias”, “Activos adquiridos” y “Proveedores y asociados”.

95. De los 182 empleados que notificaron situaciones que consideraban conflictos de intereses, el Revisor externo, en consulta con la Oficial superior de ética, acordaron que en 83 casos las situaciones conllevaban riesgos de conflictos de intereses para la FAO. De los 182, se determinó que el resto de las declaraciones correspondientes a 99 empleados no presentaban ningún conflicto de intereses real, potencial o aparente para la FAO.

96. Como se muestra en la **Figura 16**, 31 de los 83 conflictos de intereses evaluados estaban relacionados con la categoría “Actividades externas”. De esos casos, solo cinco participantes proporcionaron una autorización por escrito de la Administración superior que les permitía participar en dichas actividades. Esta observación quiere decir que el 84 % de los participantes que realizaron actividades externas no tenían autorización para ello.

97. Cuarenta y cuatro conflictos de intereses pertenecían a la categoría "Familia y relaciones cercanas", con mucho el grupo más numeroso, mientras que muy pocos conflictos de intereses tenían que ver con "Obligaciones monetarias", "Activos adquiridos" y "Proveedores y asociados".

98. En la **Figura 7** se indica la distribución de las declaraciones enviadas por categoría. Los conflictos de intereses evaluados fueron notificados por empleados de todas las categorías, pero 43 declaraciones enviadas (el 52 %) fueron realizadas por personal superior, es decir, de la categoría P-5 en adelante, y el personal D-1 formaba el grupo individual más numeroso con 21 declaraciones enviadas de 83 (el 25 %).

Cumplimiento

99. Aunque la mayoría de los participantes (458 de 554, es decir, el 82 %) respetó el plazo inicial del 30 de junio, aproximadamente, el 18 % de los participantes no lo hizo. Esta falta de cumplimiento del plazo previsto entrañó, como consecuencia, un retraso de todo el proceso.

100. La Oficina de Ética preparará talleres virtuales en 2023 para todos los participantes a fin de informarles sobre el Programa anual de declaración y la información requerida y para mostrar cómo funciona la plataforma. Se prevé que dichos talleres fomenten la comprensión y, como consecuencia de ello, también el cumplimiento. Los talleres no serán obligatorios, pero se recomendará encarecidamente su realización.

101. También se considerará la inclusión de los jefes de oficina, convirtiéndolos en colaboradores, de forma que puedan alentar a su personal para que completen las declaraciones a tiempo. La participación del personal directivo también facilitaría la mitigación de riesgos de conflictos de intereses identificados a través de la acción de la Administración.

102. A fin de respetar la rendición de cuentas y la gestión correcta de los conflictos de intereses en la FAO, el personal que no envíe sus declaraciones dentro del plazo establecido sin un motivo razonable para ello se considerará que no cumple los requisitos necesarios y será sometido a medidas de seguimiento por parte de la CSH y su personal directivo.

Conclusiones y recomendaciones

103. El cuestionario revisado dio lugar a un incremento notable del número de declaraciones presentadas en comparación con años anteriores, lo cual sugiere que el paso de una declaración financiera a una declaración de conflictos de intereses fue acertado y útil para la finalidad prevista originalmente del Programa de declaración de la situación financiera establecida en el Estatuto del Personal.

104. Las numerosas declaraciones fuera del ámbito del Programa anual de declaración (es decir, en relación con situaciones que no abordaba el cuestionario) sugieren una disposición por parte de los empleados a declarar situaciones que puedan derivar en posibles conflictos de intereses.

105. Resulta claro que se deben aumentar la sensibilización y la promoción para incrementar el cumplimiento de los requisitos de obtención de autorizaciones para realizar actividades externas. Aunque la Oficina de Ética haya completado su labor en relación con la Sección 361 revisada del Manual y la Circular administrativa 2022/14, también se prevé la necesidad de elaborar material de comunicación específico en el que se pida a todo el personal que solicite autorización para realizar actividades externas paralelas que no hayan sido autorizadas anteriormente o cuyas autorizaciones hayan expirado. La Oficina de Ética llevará a cabo actividades de sensibilización y promoción en este ámbito como parte de sus prioridades para 2023.

106. También se debería hacer hincapié en la sensibilización sobre los posibles riesgos de conflictos de intereses en el ámbito de las relaciones personales.

107. El Programa anual de declaración revisado ha revelado algunas deficiencias importantes en materia de cumplimiento, así como los principales riesgos de conflictos de intereses que se observan con más frecuencia en la Organización. No obstante, la Oficina de Ética seguirá examinando el Programa e identificando oportunidades de mejora adicionales, según sea necesario, a fin de garantizar que el Programa cumpla la finalidad prevista.

108. Se considera que el apoyo del Director General a través del liderazgo íntegro y el fomento del cumplimiento ha tenido efecto positivo, y la Oficina de Ética agradece el apoyo del personal directivo superior, así como de los colegas de toda la Organización que ayudaron a materializar y poner en marcha el Programa.

109. La Oficina de Ética también desea expresar su gratitud a todos los participantes que enviaron diligentemente sus declaraciones en el marco del Programa.

Protección contra las represalias

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

111. En el marco de esta política, la Oficina de Ética se encarga de examinar las denuncias con miras a determinar si ha habido indicios razonables de represalias, en cuyo caso el caso se remite a la OIG para que lleve a cabo una investigación.

112. En 2022 hubo nueve contactos relativos a la protección contra las represalias. Tres de esos contactos se registraron en la categoría “Asesoramiento y orientación” porque hacían referencia a cuestiones subyacentes diferentes (como el presunto hostigamiento). Las otras seis solicitudes no cumplían ningún criterio establecido en la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades.

113. El criterio más habitual que no se cumplía era el de “participar en una actividad protegida”. Cabe señalar que los empleados que solicitan protección contra las represalias pueden considerar que están sufriendo represalias porque han comunicado preocupaciones o no están de acuerdo con sus supervisores en un asunto relacionado con su trabajo, sin embargo, estas situaciones no constituyen un informe de conducta indebida según la Política de la FAO de protección de los denunciantes de irregularidades, ya que no existen informes oficiales y, por tanto, las personas no están protegidas.

114. En estos casos, la Oficina de Ética proporciona asesoramiento a dicha persona sobre el resultado del examen inicial y le informa de que puede presentar una queja en relación con otras presuntas conductas indebidas ante la OIG para que esta las investigue o contactar con el Ombudsman para recibir apoyo que permita resolver el conflicto de manera informal.

115. El año pasado, la Oficina de Ética observó que algunas de las solicitudes de protección contra las represalias tenían que ver con la no renovación o la rescisión de contratos de empleados pertenecientes al personal asociado. Seguimos considerando que las causas profundas pueden atribuirse a la deficiente gestión del rendimiento y a una falta de comunicación transparente respecto de las razones de las decisiones que adopta el personal directivo. Aunque la no renovación o la terminación del empleo pueden basarse en razones institucionales legítimas, el personal directivo debe encargarse de garantizar que se siga el debido proceso en la gestión del rendimiento y que se dé a todos los empleados la justa oportunidad y posibilidad de mejorar.

Protección contra la explotación y el abuso sexuales

116. En febrero de 2022, la responsabilidad del coordinador de protección contra la explotación y el abuso sexuales se trasladó a la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), bajo la supervisión del Director General Adjunto Sr. Laurent Thomas, nombrado defensor de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. También pasará a la OER la responsabilidad operativa en este ámbito. Este cambio contribuirá a garantizar una supervisión institucional y una rendición de cuentas adecuadas.

117. 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.

118. La Oficina de Ética actúa como observadora en el Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales (Boletín del Director General 2021/35). El Comité 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 Director de la OER.

Coherencia de las Naciones Unidas

119. La Oficina de Ética formuló observaciones, a través de la CSH, sobre las Normas de conducta de la Administración pública internacional aplicadas por la Comisión de Administración Pública Internacional. Las observaciones fueron sugeridas con los siguientes fines: mejorar la claridad en torno a la participación en actividades y demostraciones en materia de políticas y el uso de las redes sociales, con el objetivo de proporcionar una orientación coherente sobre estos temas sensibles y complejos y en relación con el empleo de los funcionarios públicos nacionales (respecto de la independencia y la imparcialidad); y definir de manera más clara el ámbito de aplicación y la aplicabilidad de las normas de conducta en lo que respecta a las categorías de empleados de las Naciones Unidas a las se aplican dichas normas y a las que no.

120. La Oficina de ética también realizó aportaciones a los siguientes documentos:

- "A460: Joint Inspection Unit of the United Nations System (JIU) review of Internal Appeal Mechanisms" (A460: Examen de los mecanismos de apelación internos por parte de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas [DCI]);
- Encuesta anual sobre la presentación de denuncias de acoso sexual (2021);
- Carta del Sr. Banaś, de la Oficina Superior de Auditoría de Polonia: encuesta relacionada con la auditoría externa de la OCDE sobre la aplicación de principios y normas éticos y un sistema de gestión de riesgos.

121. La Oficina de Ética participó (virtual y presencialmente) en la Conferencia anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de 2022, organizada y albergada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París (Francia). Se debatieron los temas siguientes:

- Conflictos de intereses y actividades externas: del plano personal al semioficial y oficial;
- Enseñanzas de la ciencia del comportamiento para incrementar los comportamientos éticos y evitar las conductas indebidas (ejemplos: conductas interpersonales y financieras);
- Ética de la inteligencia artificial;
- Mejores prácticas e innovación en la prevención y la capacitación en un entorno híbrido;
- Análisis de datos: aprovechar los datos para cuantificar las repercusiones, determinar de manera proactiva las señales de alerta y centrarse en los esfuerzos de prevención;
- Denuncias de irregularidades: Tendencias más recientes en el fomento de las denuncias de irregularidades internas y el suministro de protección.

122. Como parte de la constante labor encaminada a propiciar y establecer compromisos fuera de la FAO, en 2022 la Oficina de Ética se reunió con sus homólogos de los organismos con sede en Roma, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) para intercambiar mejores prácticas y estudiar nuevas oportunidades de colaboración.

123. El Jefe de la Oficina de Ética de la OIEA impartió una charla sobre las Normas de conducta de la Administración pública internacional durante los Días de la Ética (véase el párrafo 51).

Figuras

Figura 1. Porcentaje de observaciones de la aplicación "Customer Thermometer" sobre el asesoramiento y la orientación de la Oficina de Ética de la FAO, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 (párrafo 29)

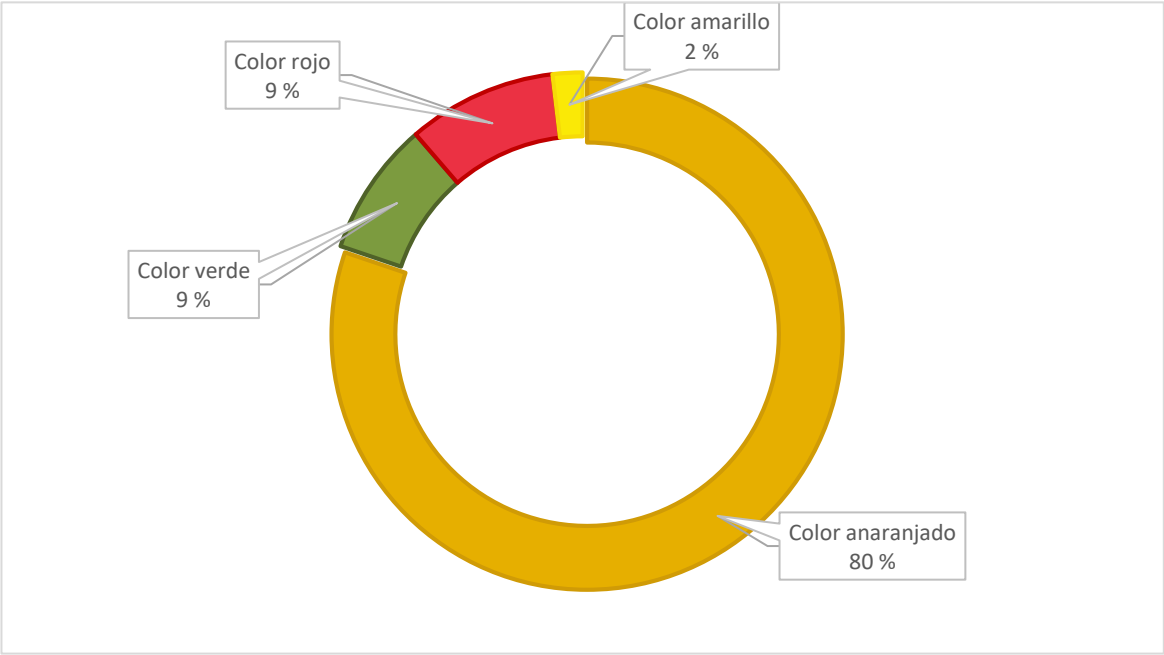


Figura 2. Tendencia de los contactos recibidos por la Oficina de Ética de la FAO a lo largo del año 2022 (párrafo 30)

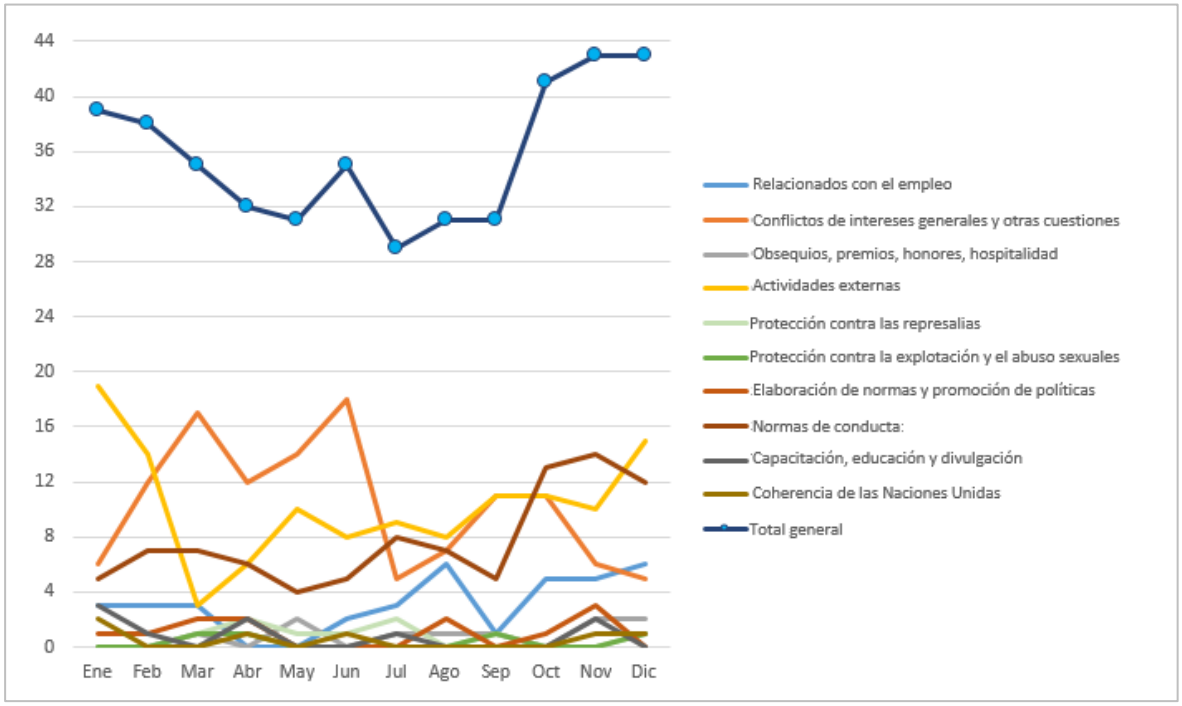


Figura 3. Porcentaje de contactos por categoría (párrafo 32)

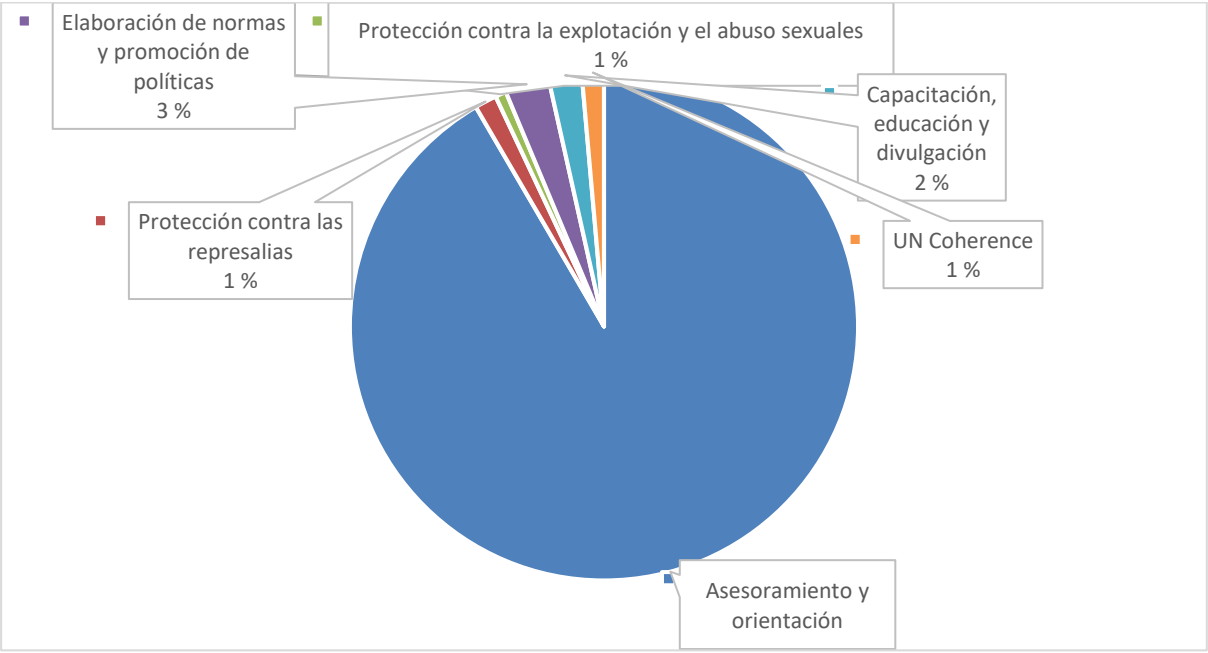


Figura 4. Porcentaje de contactos por subcategoría (párrafo 32)

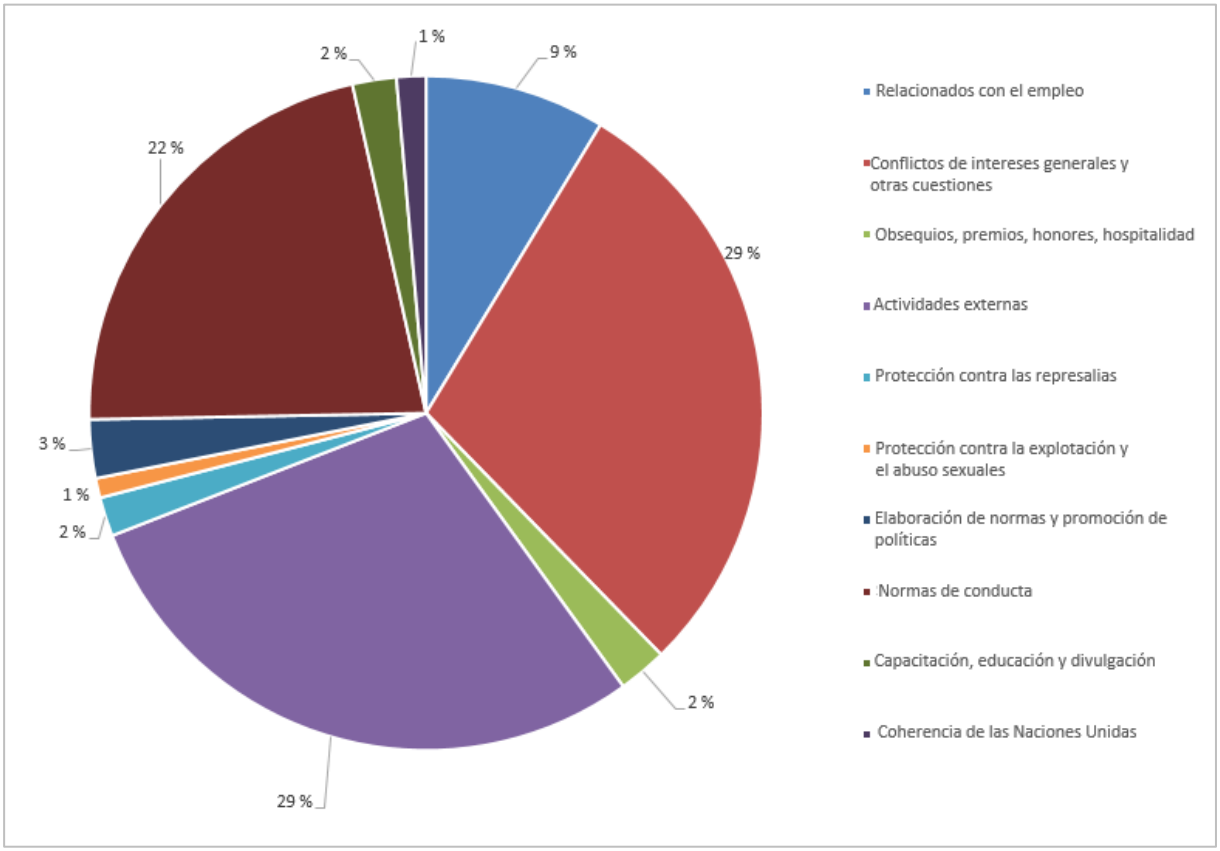


Figura 5a. Número de contactos relativos a la categoría “Asesoramiento y orientación” por subcategoría y género (párrafo 32)

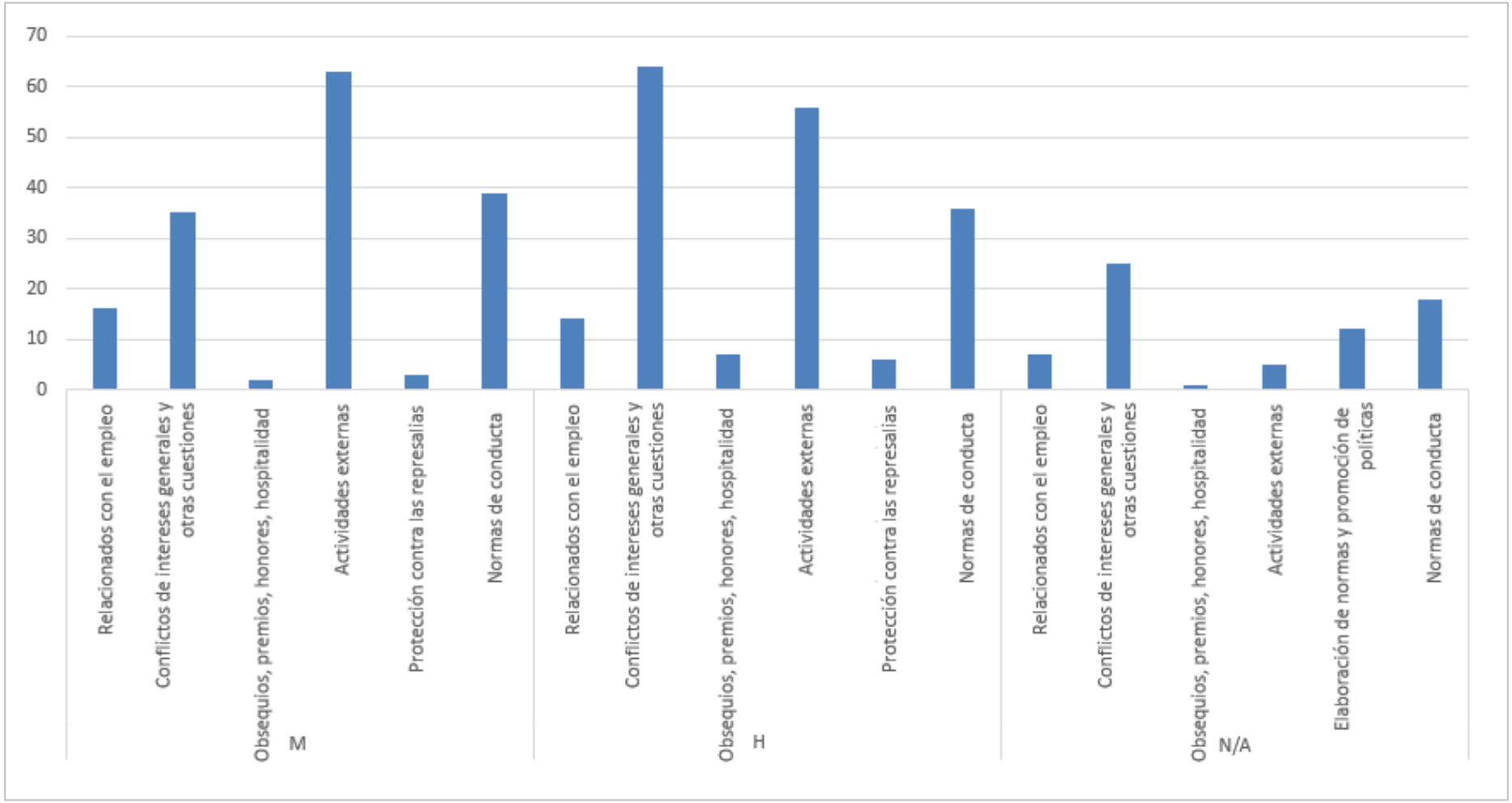


Figura 5b. Número de contactos relativos a la categoría "Asesoramiento y orientación" por subcategoría y tipo de contrato (párrafo 32)

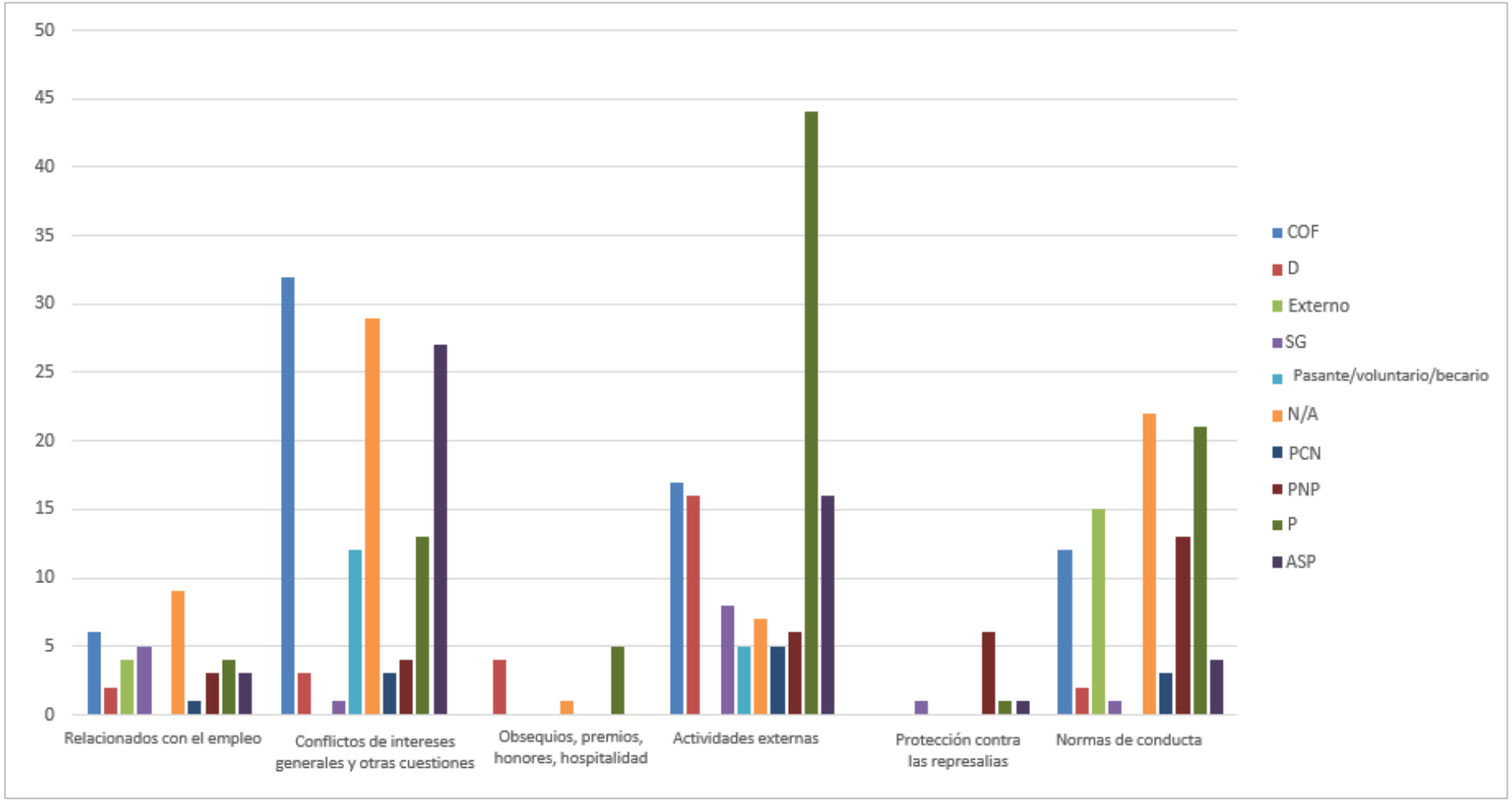


Figura 6a. Número de contactos relativos a la subcategoría “Normas de conducta” por detalles y género (párrafo 33)

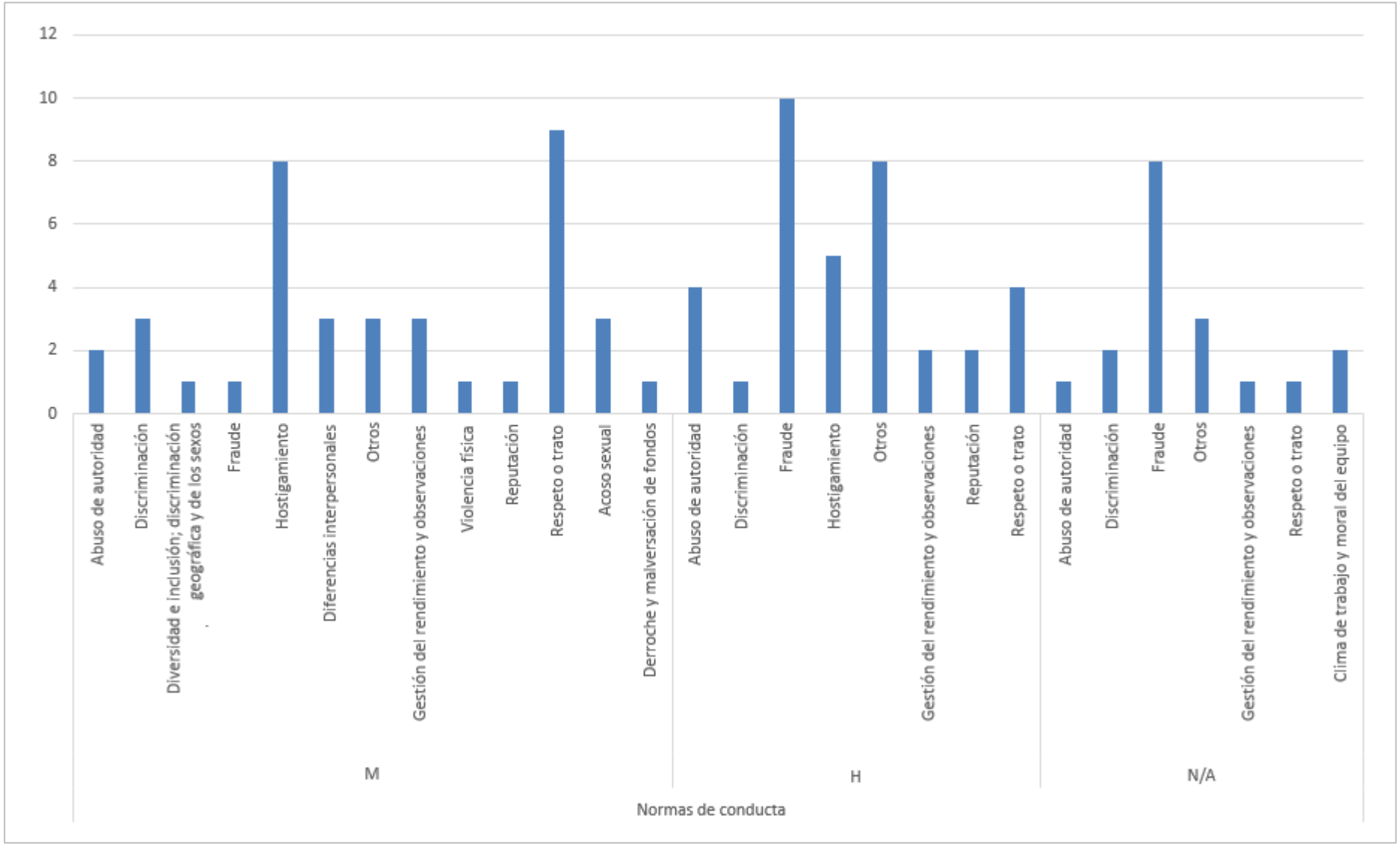


Figura 6b. Número de contactos relativos a la subcategoría “Normas de conducta” por tipo de contrato y género (párrafo 33)

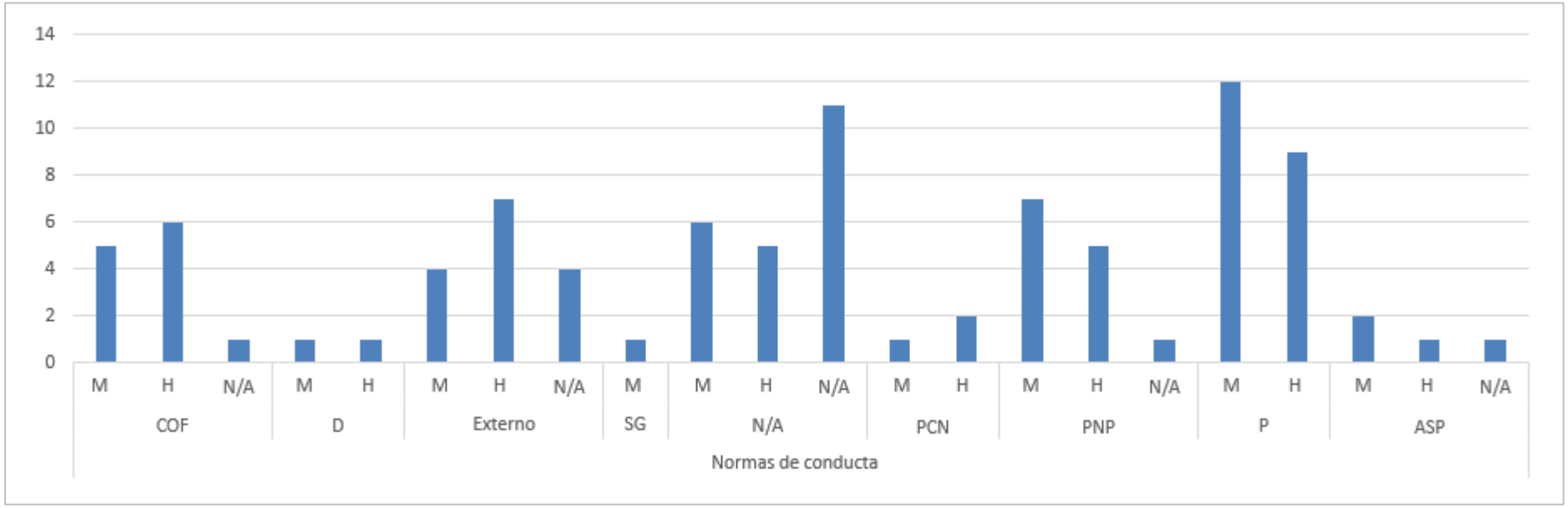


Figura 7. Número de contactos relativos a la subcategoría "Actividades externas" por detalles y género (párrafo 35)

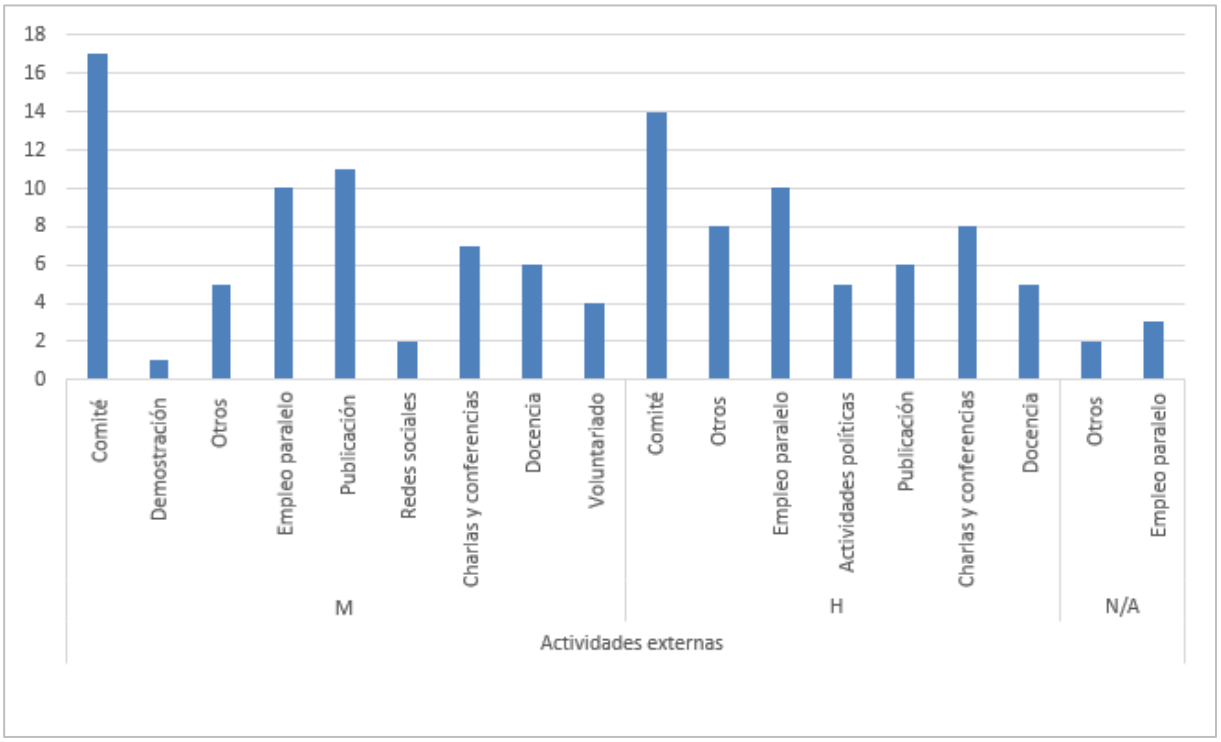


Figura 8. Porcentaje de contactos sobre "Actividades externas" por tipo de contrato (párrafo 37)

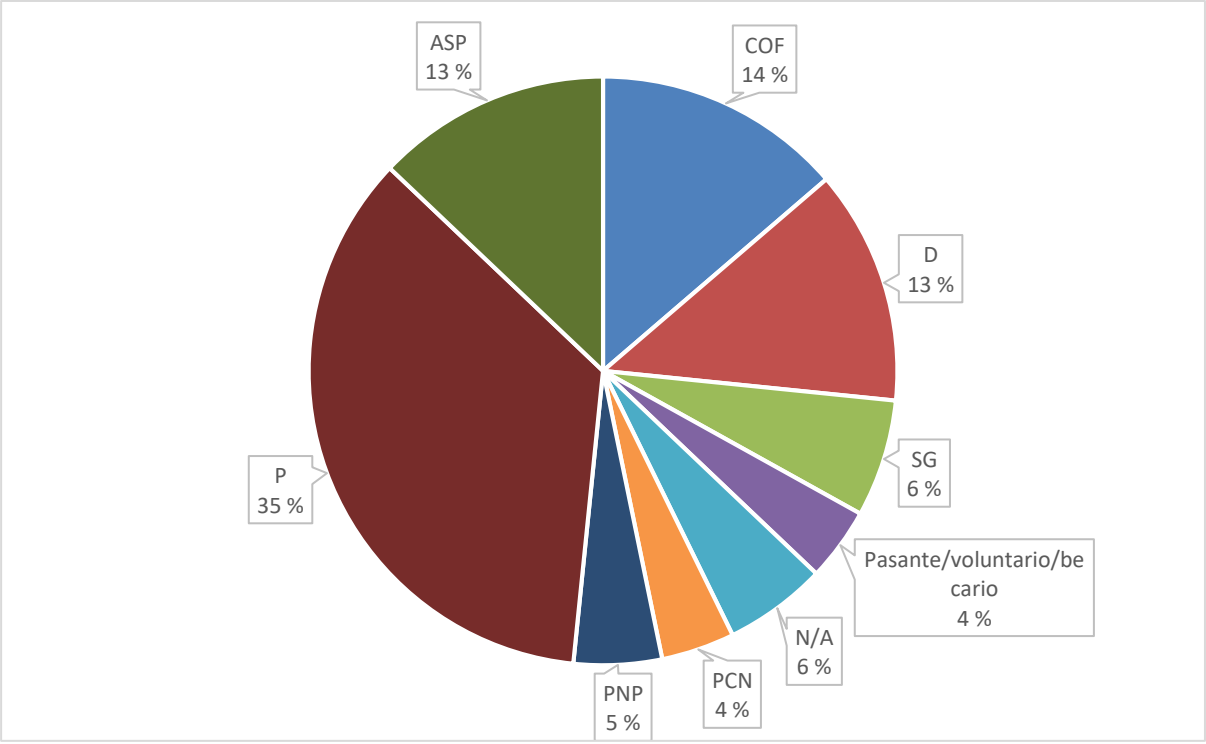


Figura 9. Número de contactos sobre "Actividades externas" por tipo de contrato (párrafo 38)

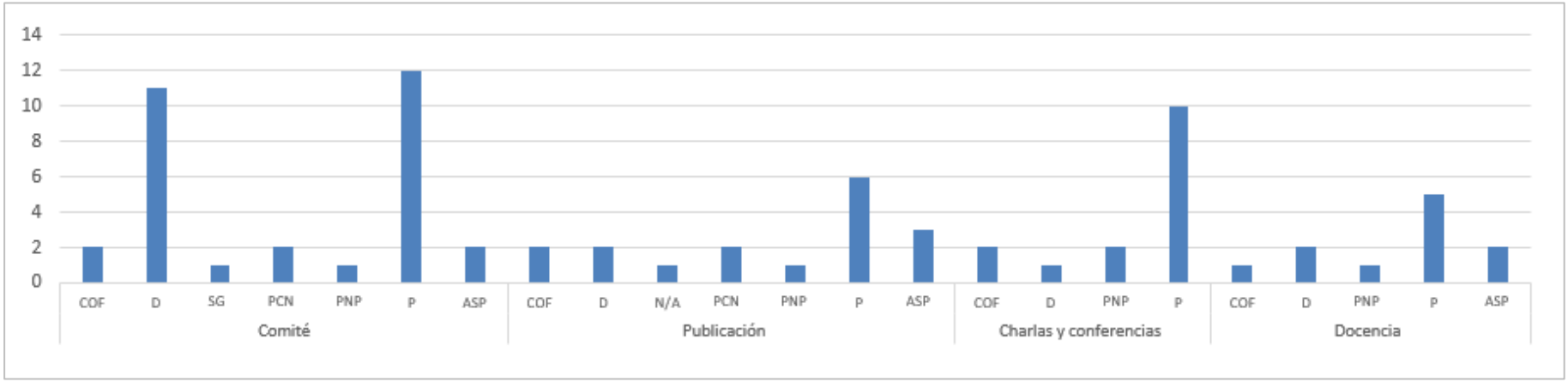


Figura 10. Número de contactos sobre "Conflictos de intereses" específicos por tipo de contrato (párrafo 39)

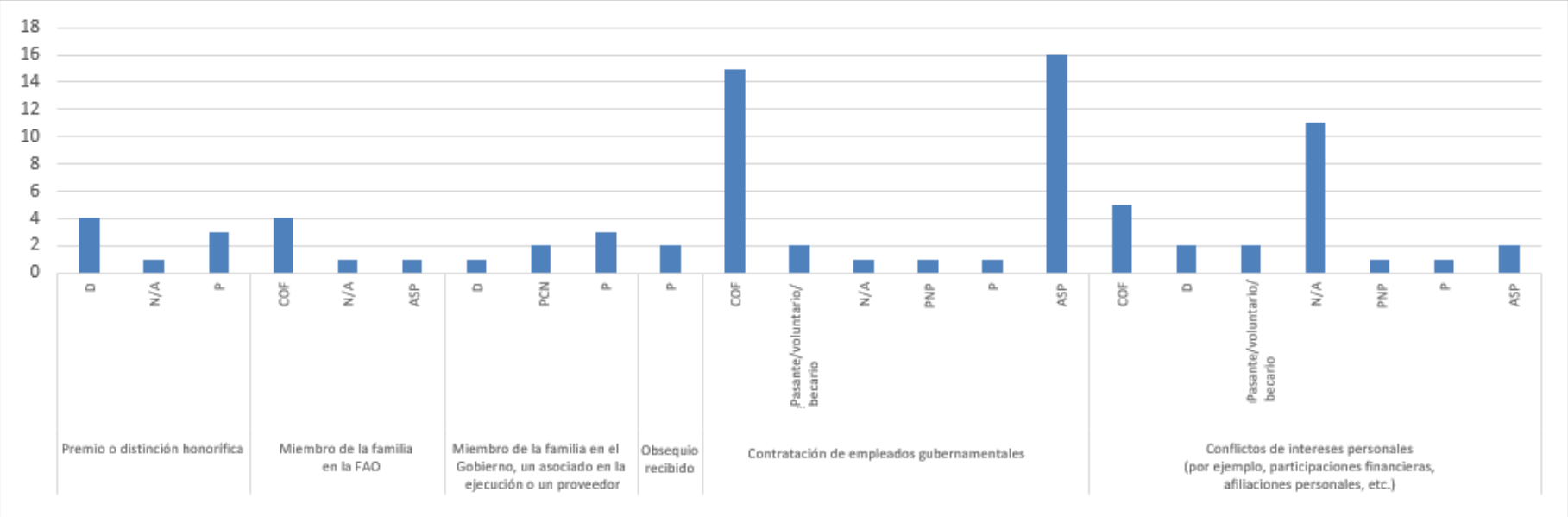


Figura 11. Porcentaje de contactos por regiones de la FAO (párrafo 42)

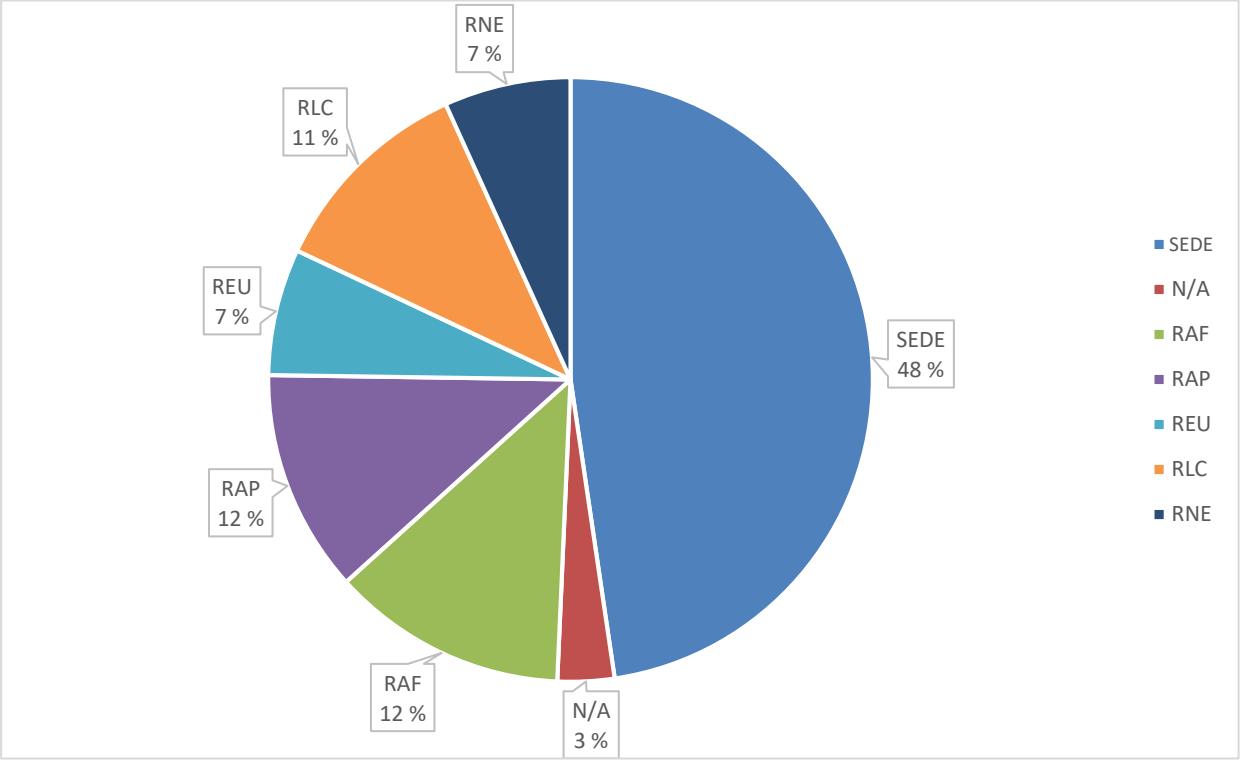


Figura 12. Número de contactos en todas las regiones por subcategoría (párrafo 42)

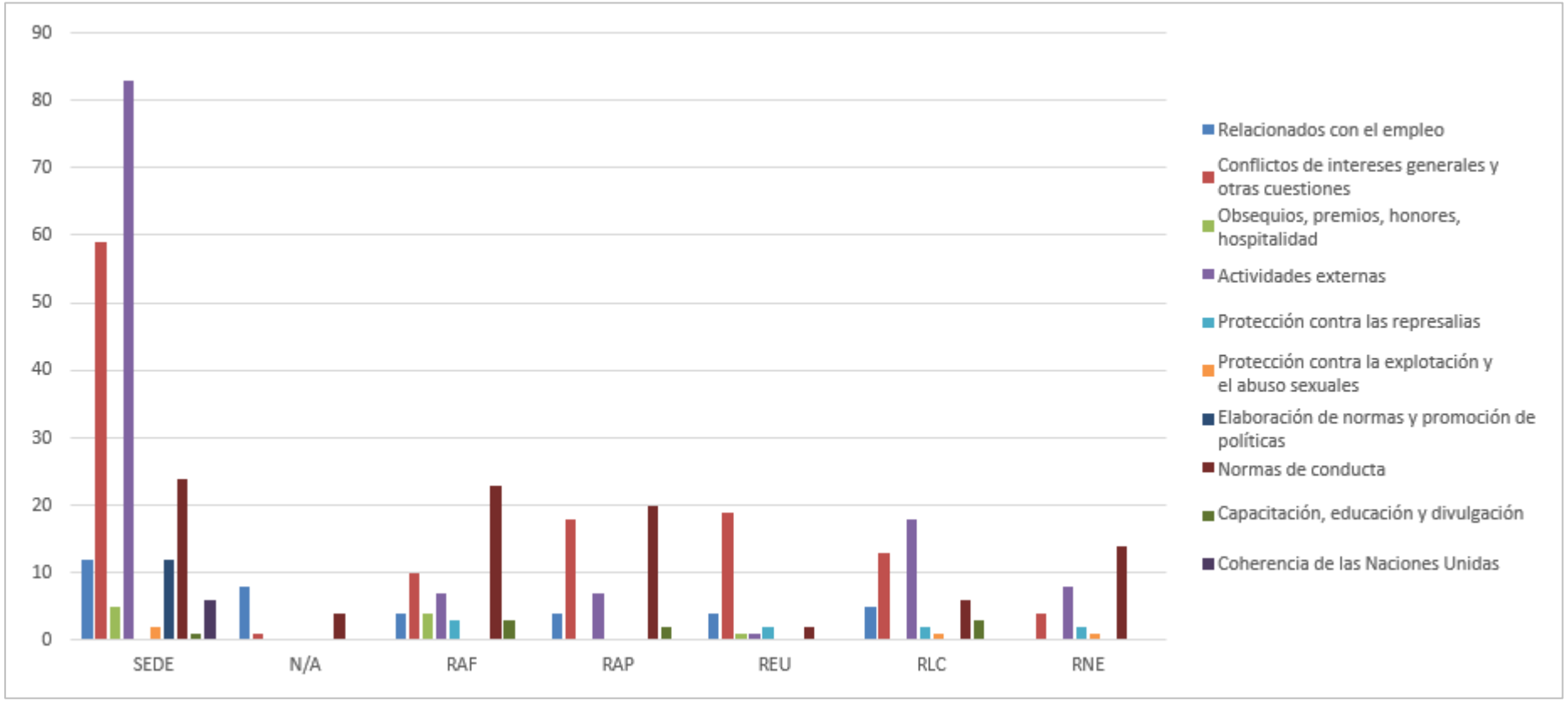


Figura 13a. Número de contactos relativos a la subcategoría “Actividades externas” por detalles y región (párrafo 43)

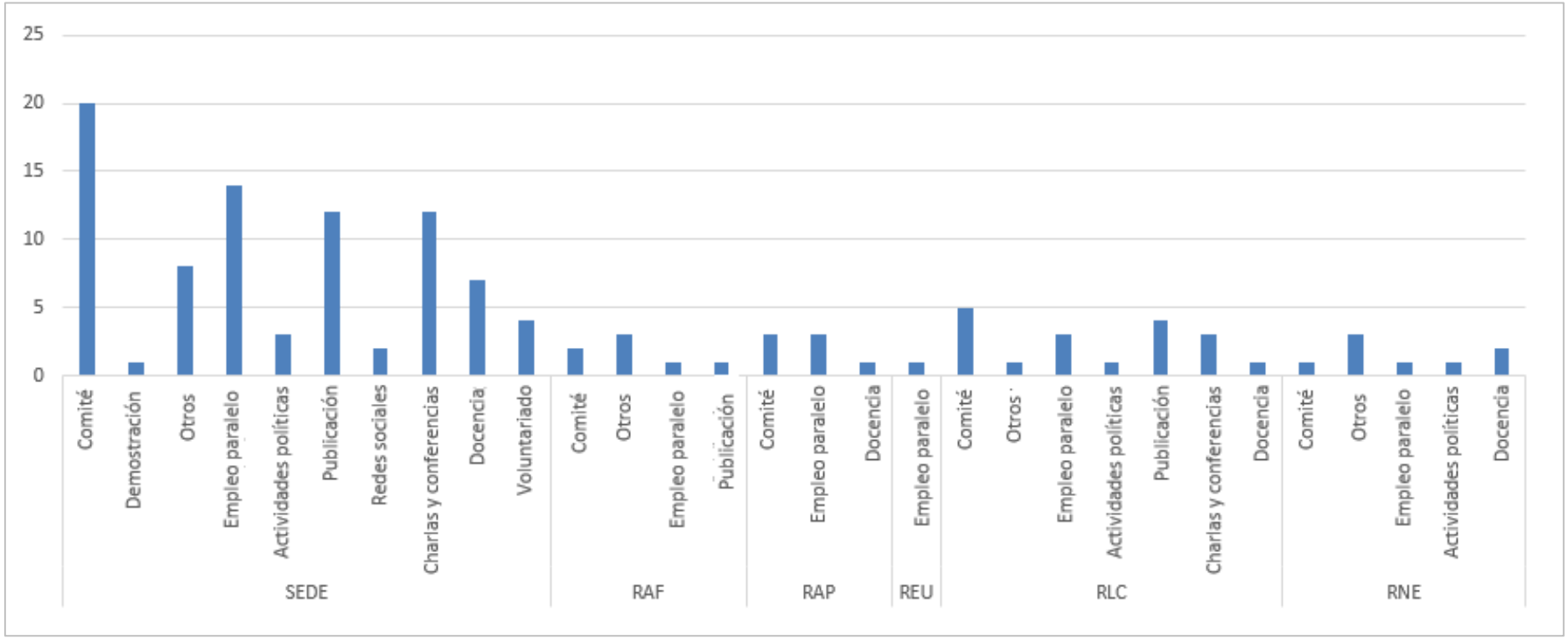


Figura 13b. Número de contactos relativos a la subcategoría "Conflictos de intereses generales" por detalles y subregión (párrafo 43)

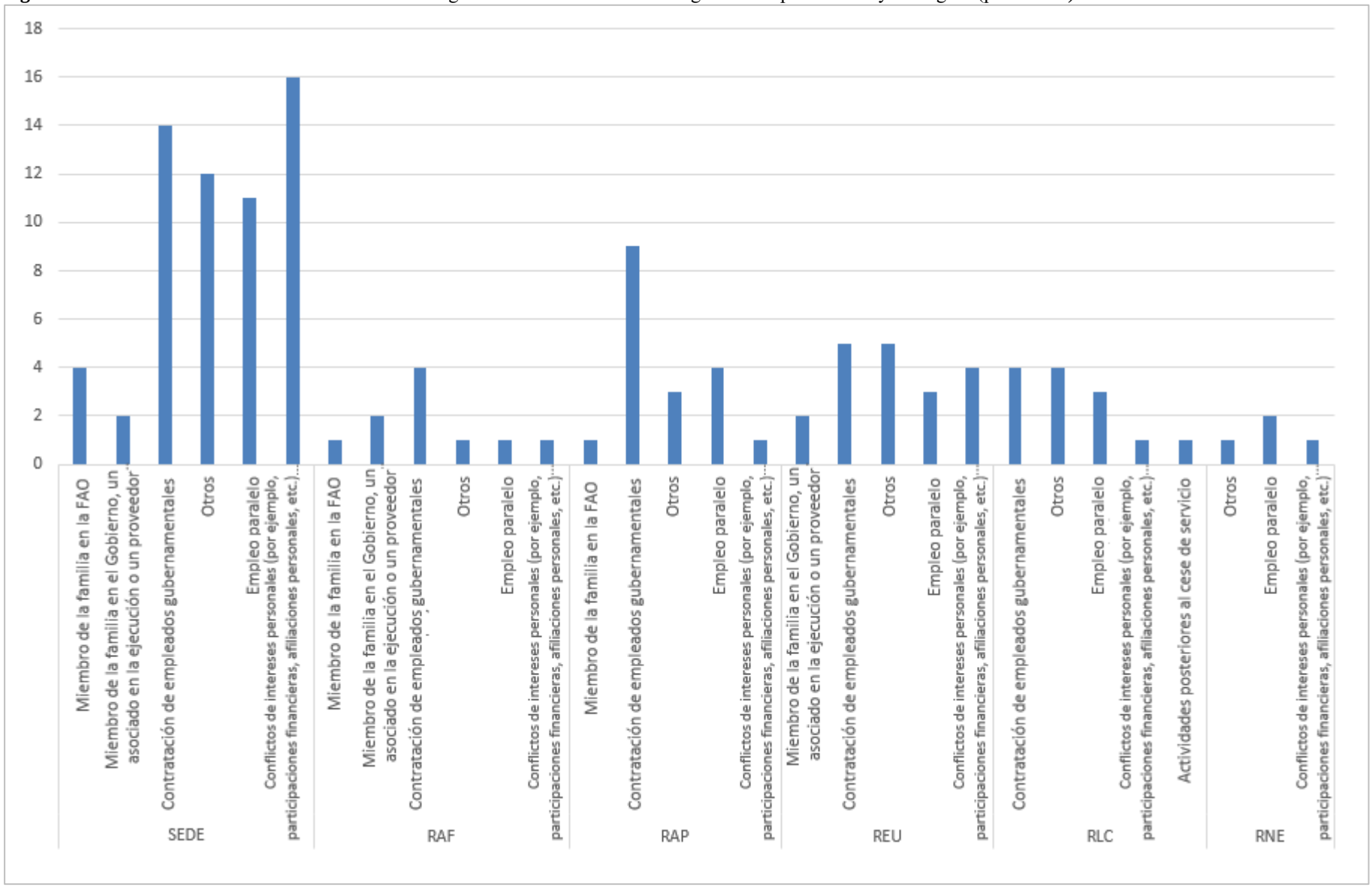


Figura 14. Número de contactos remitidos a otras unidades por subcategoría (párrafo 45)

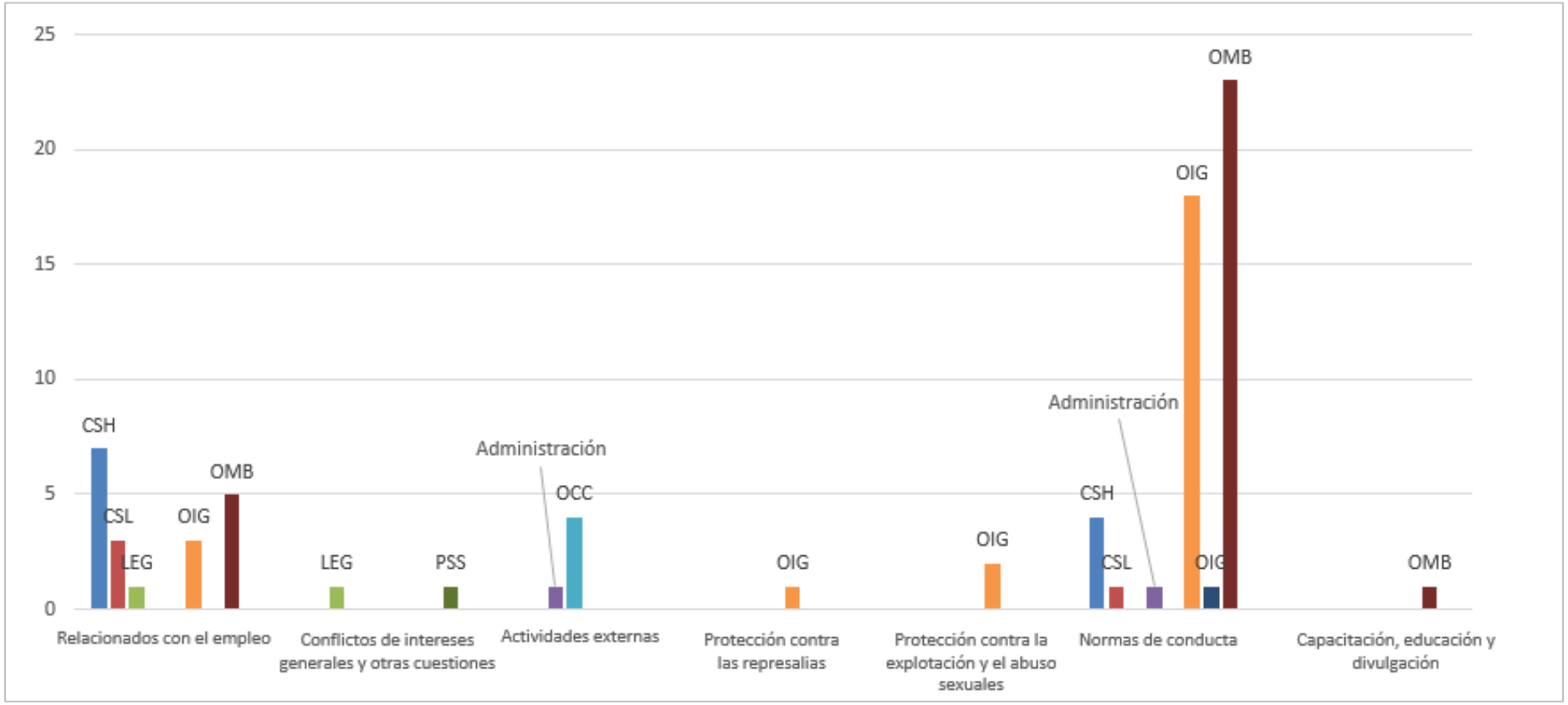


Figura 15. Visitas a la página de Intranet de la Oficina de Ética, 2022 (párrafo 77)

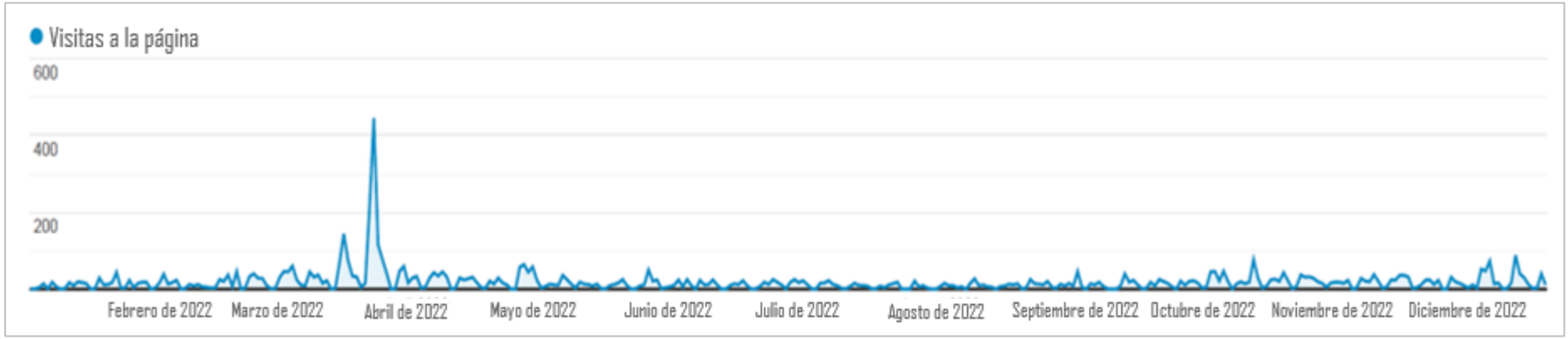
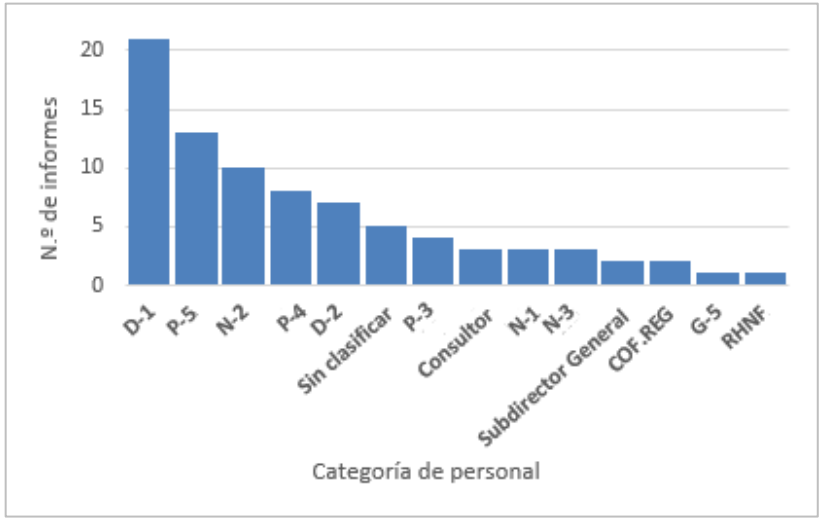


Figura 16. Distribución de los 83 conflictos de intereses evaluados por categoría (párrafo 96)

Figura 17. Distribución de los 83 conflictos de intereses evaluados por categoría de personal (párrafo 98)



ANEXO 1

Se organizaron los siguientes seminarios web:

Fecha	Título	N.º de participantes
13 de octubre de 2022	Seminario web sobre la comprensión del hostigamiento, el abuso de autoridad y las represalias	470
13 de diciembre de 2022	Seminario web sobre la comprensión del hostigamiento, el abuso de autoridad y las represalias	308

Se organizaron las siguientes sesiones informativas:

Fecha	Título	N.º de participantes
13 de enero de 2022	Sesión informativa conjunta del Director General y el personal directivo superior de la OIG, la ETH, la OMB y la CSH	No aplicable
19 de enero de 2022	Oficina de la FAO en Filipinas	60
3 de marzo de 2022	CSC	101
21 de marzo de 2022	Coordinadores de ética (Pakistán)	6
22-24 de marzo de 2022	Días de la Ética	650
29 de abril de 2022	Oficina de la FAO en Uganda	41
24 de agosto de 2022	RAF (presencial)	8
7 de octubre de 2022	Oficina de la FAO en Uganda	33
28 de noviembre de 2022	Sede de la REU (presencial)	50
30 de noviembre de 2022	Oficina de la FAO en Sri Lanka	42
1 de diciembre de 2022	Sede del CSC (presencial)	78

Se publicaron los siguientes artículos en la Intranet:

1. An ethical approach (Un enfoque ético) (publicado el 16 de febrero de 2022);
2. Doing right together (Hacer lo correcto juntos) (con anterioridad a los Días de la Ética, publicado el 17 de marzo de 2022);
3. Doing right together (Hacer lo correcto juntos) (con posterioridad a los Días de la Ética, publicado el 11 de abril de 2022);
4. Ethics and integrity (Ética e integridad) (sobre el Programa anual de declaración, publicado el 25 de mayo de 2022);
5. What is new in the Ethics Office? (Novedades en la Oficina de Ética) (publicado el 27 de septiembre de 2022);
6. Prevention is better than cure (Prevenir es mejor que curar) (sobre la comprensión del hostigamiento, el abuso de autoridad y las represalias, publicado el 26 de octubre de 2022);
7. Updated rules on Outside activities (Normas actualizadas sobre actividades externas) (publicado el 6 de diciembre de 2022);
8. It's the season…for giving and receiving (Es la época de... dar y recibir) (publicado el 7 de diciembre de 2022);
9. They came, they saw…they learned… (Vinieron, vieron... y aprendieron) (sobre la misión de la OIG, la OMB, y la ETH, publicado el 21 de diciembre de 2022).