



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

**191.º período de sesiones**

**Roma, 16-20 de mayo de 2022**

**Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2021**

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

**Sra. Monde Magolo**  
**Oficial superior de ética, Oficina de Ética**  
**Tel.: (+39) 06 5705 3800 – Correo electrónico: [Ethics-Office@fao.org](mailto:Ethics-Office@fao.org)**

Los documentos pueden consultarse en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).

### RESUMEN

- En este informe se presenta la labor de asesoramiento y prevención de la Oficina de Ética llevada a cabo en 2021.
- A fin de contribuir a fomentar un comportamiento ético y lograr una mayor sensibilización en toda la Organización, la Oficina de Ética ha realizado una nutrida serie de actividades, que van desde los contactos individuales y las aportaciones a la formulación de normas y la promoción de políticas hasta la elaboración de material de divulgación y la provisión de capacitación y educación específicas.
- Se han logrado avances considerables en cuanto a la mejora de la visibilidad de la Oficina de Ética.
- Se prescindió del Programa de declaración de la situación financiera para el año de referencia 2020 con el fin de facilitar su revisión. El nuevo Programa anual que se pondrá en marcha en 2022 abarcará el año de referencia 2021.
- Se ha invertido un esfuerzo considerable en las actividades de 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. La responsabilidad operativa relativa a la protección contra la explotación y el abuso sexuales pasará a la Oficina de Emergencias y Resiliencia en 2022; el Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto de la FAO y Presidente del Comité sobre la conducta en el lugar de trabajo y la protección contra la explotación y el abuso sexuales, fue nombrado defensor de este tema.
- La pandemia ha brindado la oportunidad de ampliar las actividades de capacitación y sensibilización en toda la FAO, llegando a más personal que nunca. No obstante, la falta de interacciones cara a cara con la Oficina de Ética ha creado dificultades nuevas, ya que el personal considera que la atención prestada a través de las interacciones virtuales es menos adecuada. Los recursos siguen siendo limitados para que la Oficina de Ética pueda tener una influencia a escala mundial, pero en 2021 se creó un puesto de categoría P-3, que se cubrirá en 2022.
- Muchas organizaciones internacionales, entre ellas la FAO, se enfrentan a menudo a la aparición de riesgos externos, en particular riesgos relacionados con la integridad, como los conflictos de interés que afectan a la Organización. La Oficina de Ética está dispuesta a ayudar a abordar estos riesgos y seguirá prestando su apoyo a la Organización a tal efecto.

### 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 2021.

#### Propuesta de asesoramiento

**El Comité de Finanzas:**

- **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, 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 2021. El informe de las actividades se estructura con arreglo a las principales esferas de trabajo: contactos; elaboración de normas y promoción de políticas; capacitación, educación y divulgación; Programa de declaración de la situación financiera; protección contra las represalias; protección contra la explotación y el abuso sexuales, 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/>.

## Mandato y misión

3. 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.
4. 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.
5. 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. Dado que en 2022 se contratará a un Oficial de ética de categoría P-3, el título del jefe de la Oficina de Ética pasó a ser el de Oficial superior de ética para distinguir ambos.
6. 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.
7. El mandato de la Oficina de Ética fue aprobado por el Director General en febrero y traducido a todos los idiomas de la FAO.
8. La Administración superior ha prestado apoyo a las actividades de la Oficina 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 para la FAO.

## 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 con el objetivo de proteger los intereses y la reputación de la Organización, así como los de las personas implicadas.

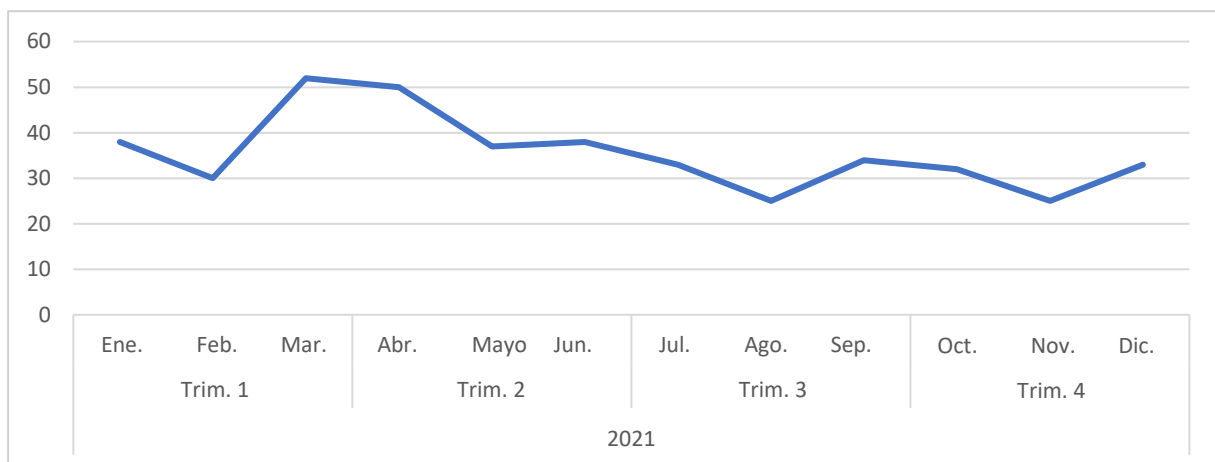
## Contactos

10. En 2021, la Oficina de Ética gestionó 427 contactos, lo que corresponde a una media de 35,6 contactos al mes. Algunos contactos o casos exigieron un examen en profundidad y requirieron, por tanto, tiempo, mientras que otros se tramitaron con rapidez. La tendencia experimentó un descenso en el segundo semestre del año (**Figura 1**).

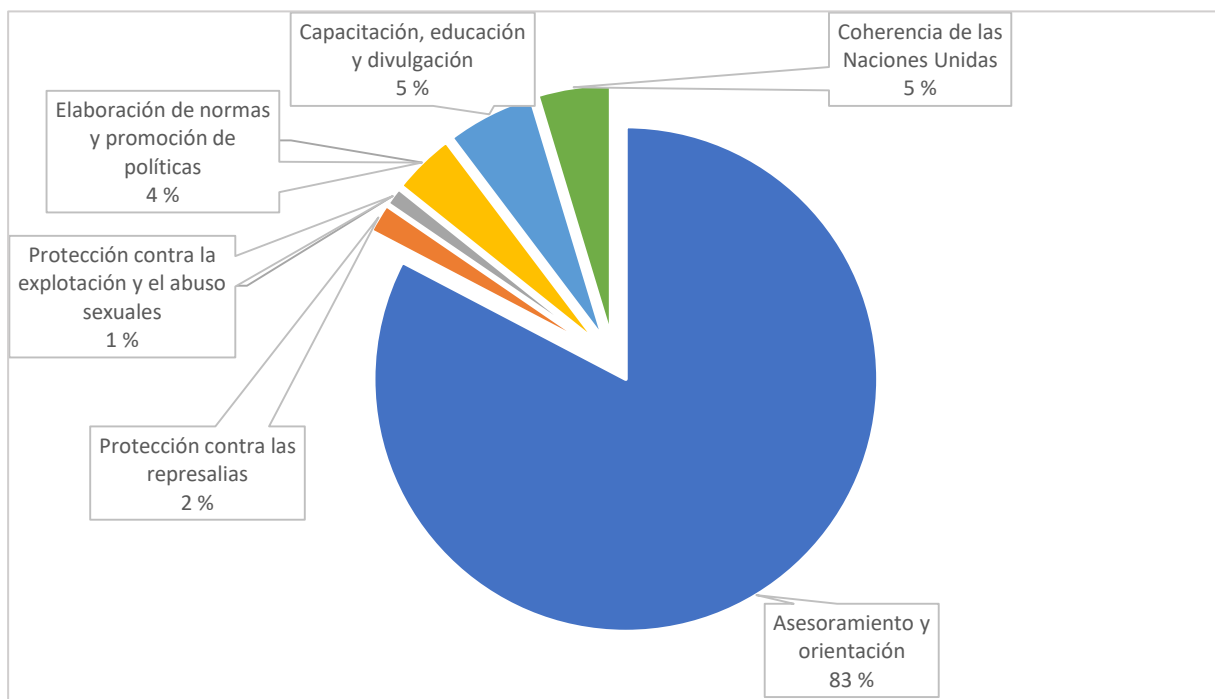
11. Las categorías de los contactos reflejan la nomenclatura de otros organismos de las Naciones Unidas. Más del 80 % de los contactos de la Oficina de Ética guardaron relación con el asesoramiento y la orientación (**Figura 2**).

12. En 2021, los contactos se registraron añadiendo datos adicionales, de conformidad con las categorías detalladas de la Oficina del Ombudsman (OMB), con el objetivo de ofrecer una base de comparación coherente.

**Figura 1.** Tendencia del número de contactos a lo largo de 2021



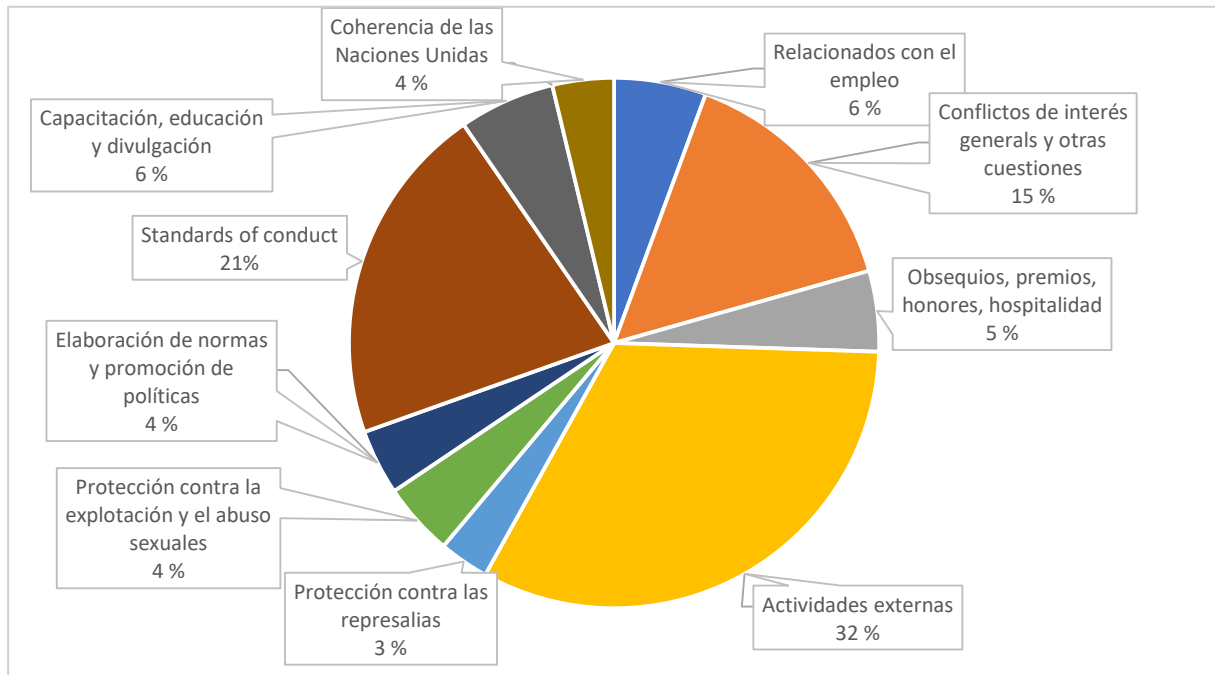
**Figura 2.** Porcentaje de contactos por categoría



13. En comparación con 2020, en el que algo menos de la mitad de los contactos guardaba relación con las normas de conducta, en particular presuntos casos de hostigamiento, abuso de poder y acoso sexual, en 2021 un tercio de los contactos guardaban relación con evaluaciones de actividades externas y solo algo más del 20 % con normas de conducta (**Figura 3**). Se considera que esto es fruto de la labor de sensibilización sobre los distintos mandatos de la Oficina de Ética y la OMB.

14. Los conflictos de interés y los premios, obsequios y honores representaron el 20 % de los contactos, porcentaje que se mantuvo, por tanto, relativamente estable respecto a 2020.

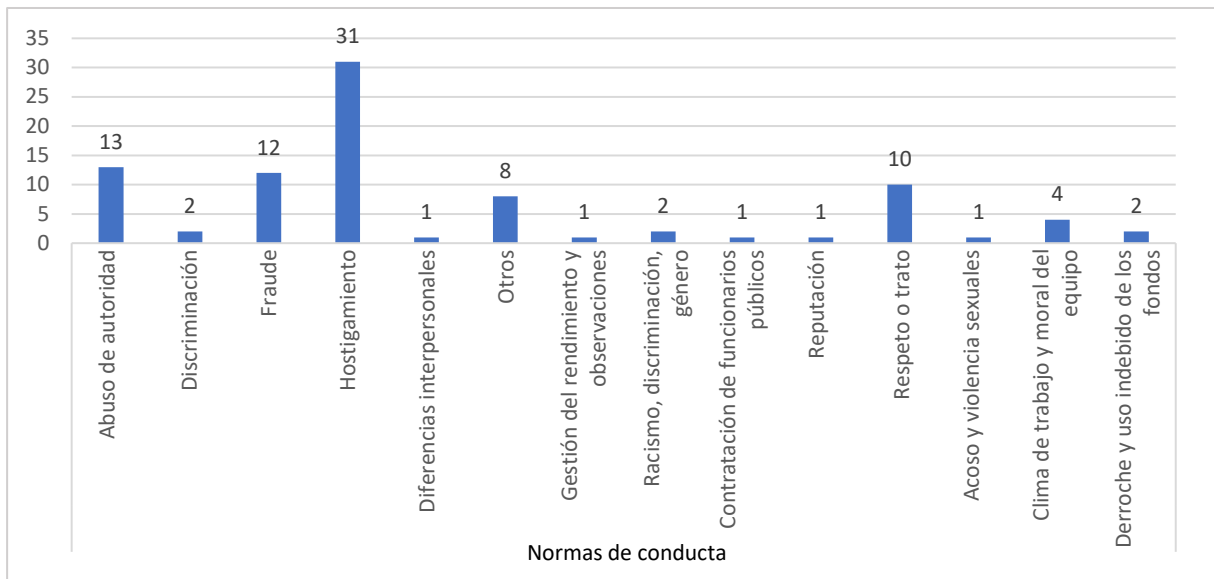
**Figura 3.** Porcentaje de contactos por subcategoría



15. Hubo 13 contactos (el 3 % del total de contactos) en relación con la protección contra las represalias. Sin embargo, de ellos, solo ocho se registraron como quejas, mientras que el resto fueron casos de asesoramiento y orientación. Para más detalles sobre los contactos relacionados con la protección contra las represalias, puede consultarse más adelante la sección correspondiente.

16. Como refleja claramente la **Figura 4**, el hostigamiento, el abuso de autoridad y la falta de respeto o el trato siguen siendo los motivos principales por los que las personas se ponen en contacto con la Oficina de Ética en relación con la subcategoría "Normas de conducta". En 35 de los 54 contactos, la Oficina de Ética remitió a la persona a la OIG para una posible investigación por presuntas faltas de conducta, a la OMB para una resolución informal o al jefe de la oficina correspondiente.

**Figura 4.** Desglose detallado del número de contactos relativos a la subcategoría “Normas de conducta”

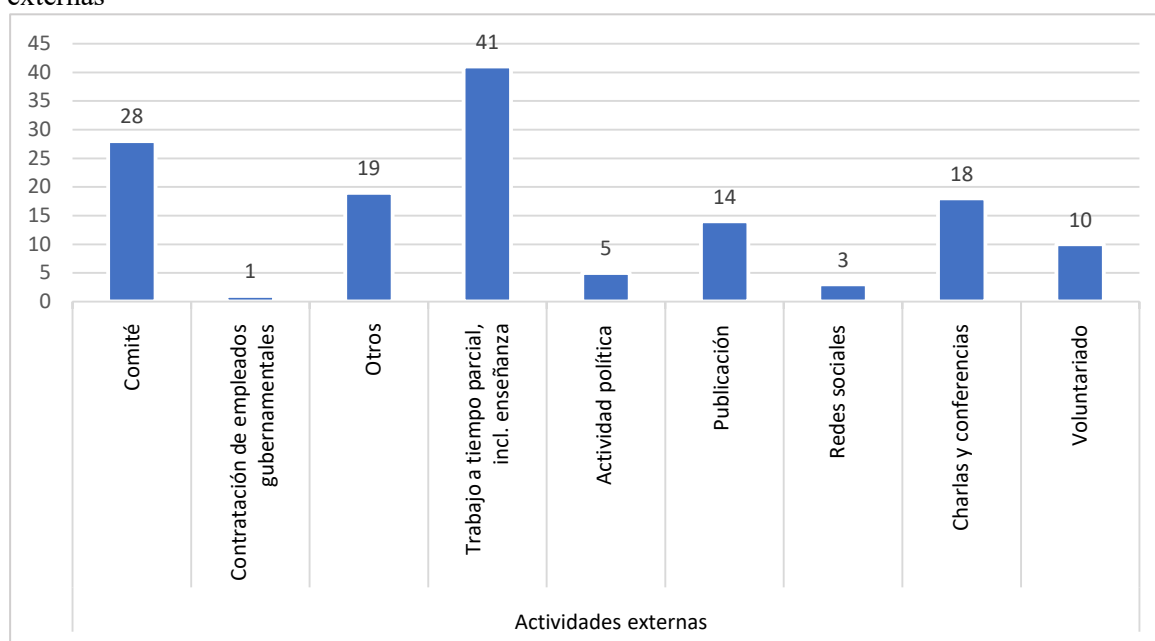


17. En la **Figura 5** se puede observar que la mayoría de las solicitudes de evaluación de actividades externas se refieren a personas que desean llevar a cabo actividades a tiempo parcial, a menudo no remuneradas, incluida la enseñanza. Las actividades que desean realizar son muy variadas y, por lo general, tienen su origen en un interés personal o en un afán de desarrollo de las propias aptitudes personales o profesionales.

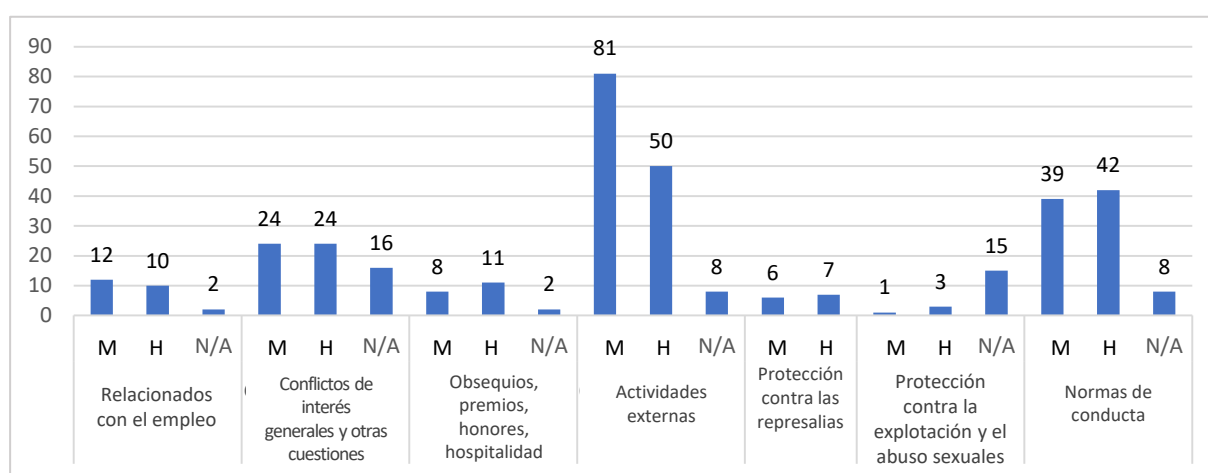
18. Con el término “Comité” se hace también referencia a grupos técnicos o de expertos, consejos de redacción, paneles consultivos y similares. El permiso lo solicitan generalmente las personas encuadradas en las categorías superiores (el 50 % de las solicitudes provino de funcionarios de la categoría D y superiores).

19. Como puede verse en la **Figura 6**, la mayoría de las personas que solicitaron evaluaciones de actividades externas fueron, en general, mujeres (60 %). En el resto de los casos, hubo un relativo equilibrio entre mujeres y hombres.

**Figura 5.** Desglose detallado del número de contactos relativos a la subcategoría “Actividades externas”



**Figura 6.** Número de contactos por subcategoría y sexo (no se incluyen las subcategorías *Establecimiento de normas*, *Capacitación* y *Coherencia de las Naciones Unidas* por carecer de pertinencia).

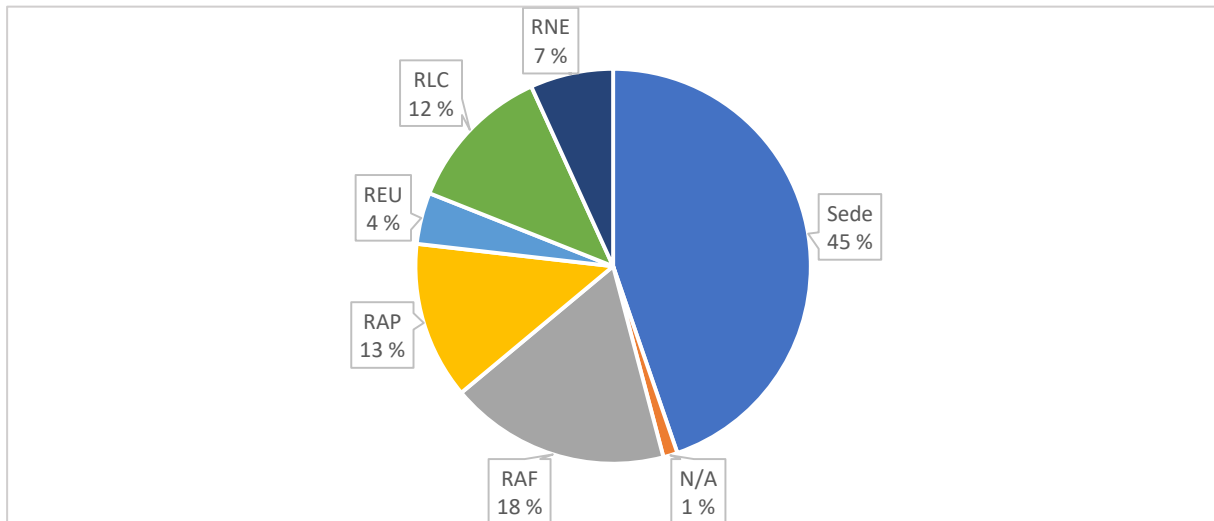


20. Como se muestra más arriba, los contactos relativos a la protección contra la explotación y el abuso sexuales se refieren a todo tipo de casos, incluidas las solicitudes de información, contribuciones para la formulación de políticas o documentos sobre la coherencia de las Naciones Unidas. En cuanto a las denuncias, la Oficina de Ética recibió tres quejas, que se remitieron a la OIG para que las investigara según proceda.

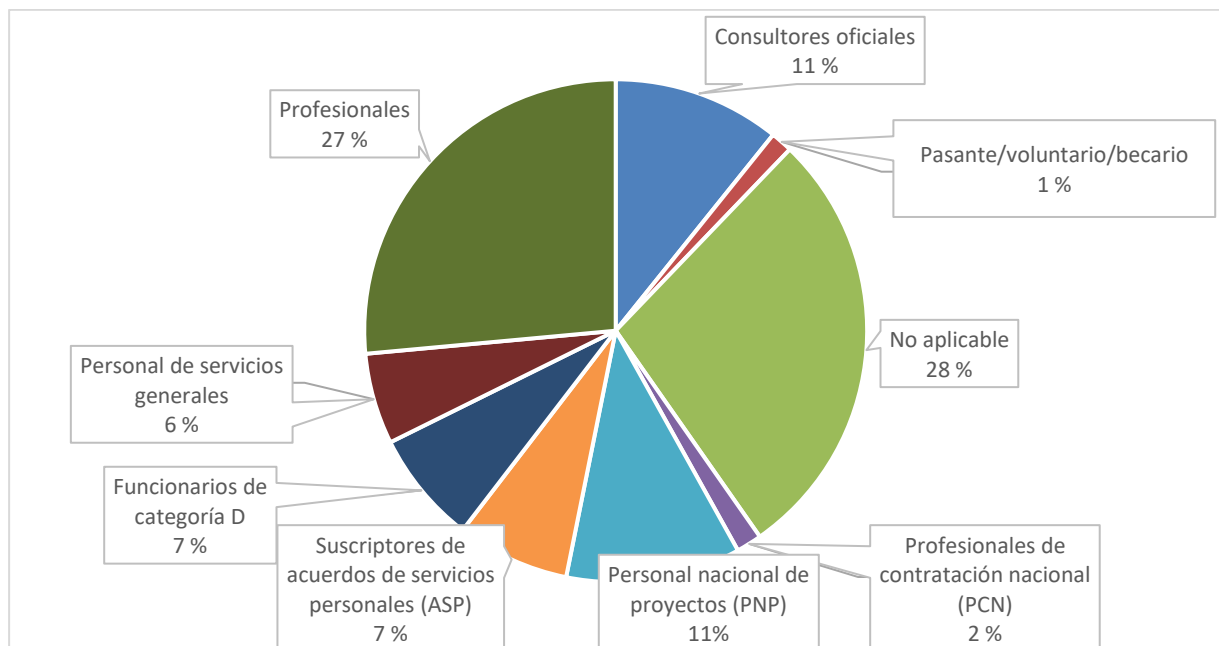
21. La gran mayoría de los contactos fueron realizados por personal que trabajaba en la Sede (**Figura 7**), tendencia que podría explicarse triangulando los datos con los del porcentaje de contactos según las distintas categorías de personal (**Figura 8** y **Figura 9**). El 28 % de las solicitudes fueron de la Administración o de personal externo (“No aplicable”), mientras que el 34 % fueron de personal profesional o directivo. A 31 de diciembre de 2020<sup>1</sup>, el número de funcionarios de la Sede era de 1 611, frente a los 1 537 del conjunto de todas las regiones. Habida cuenta de esto, puede ser normal que exista una correlación proporcional entre el mayor número de solicitudes de la Sede y el número de personal profesional y directivo que ha solicitado asesoramiento.

22. Solo el 31 % de los contactos fueron realizados por personal asociado<sup>1</sup>, a pesar de que esta categoría representa el 76 % de la fuerza de trabajo total<sup>2</sup>. Es preciso redoblar los esfuerzos a fin de garantizar que el personal asociado se sienta habilitado para transmitir a la Oficina de Ética cualquier consulta o preocupación que pudiera tener, así como para dar a conocer a estos empleados, por ejemplo, que también ellos tienen que solicitar la evaluación de actividades externas o similares.

**Figura 7.** Porcentaje de contactos por regiones de la FAO



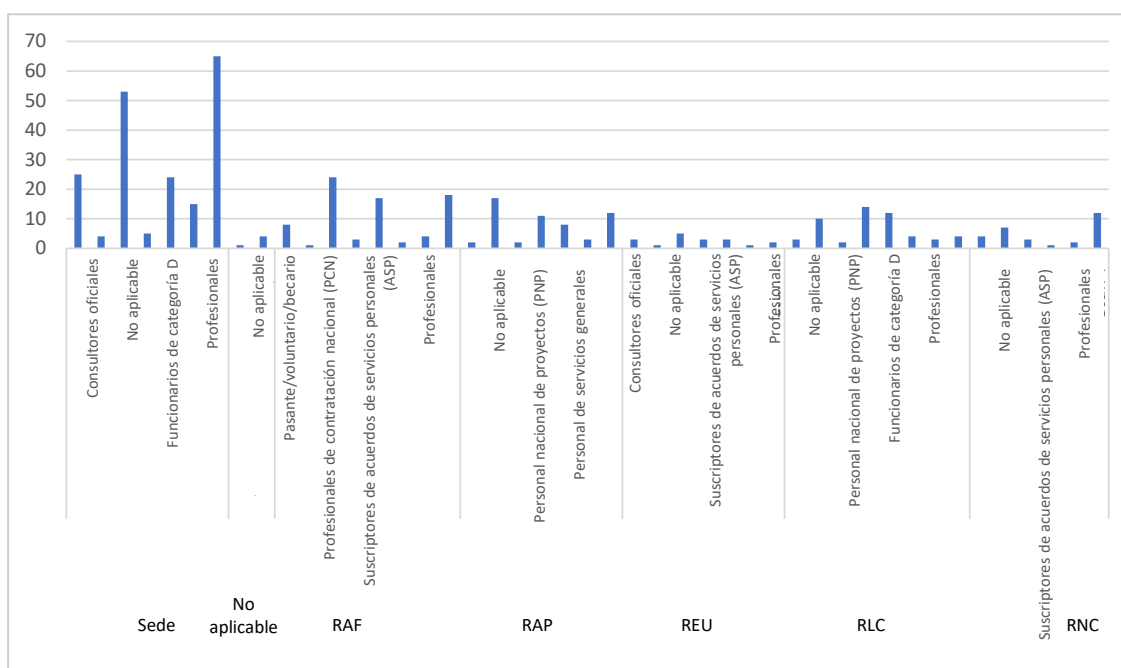
**Figura 8.** Porcentaje de contactos por categoría de personal



<sup>1</sup> Con la denominación *personal asociado* se hace referencia a los empleados cuyas modalidades de contrato no están abarcadas por el Estatuto y Reglamento del Personal de la FAO.

<sup>2</sup> [FC 185/10](#).



**Figura 9.** Número de contactos por categoría de personal y región

23. La Oficina de Ética respondió en el plazo de un día laborable desde la recepción de toda la documentación pertinente en más de un 60 % de los casos. Este porcentaje no comprende los casos de protección contra las represalias ni las respuestas dentro de los plazos según lo solicitado por la Administración. El rápido tiempo de respuesta es prueba de los esfuerzos de la Oficina de Ética por dar prioridad al personal, consciente de los problemas que los retrasos en las respuestas pueden causar.

### Elaboración de normas y promoción de políticas

24. 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. 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.

25. 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 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.

26. Asimismo, la Oficina de Ética goza de la condición de observadora en el Comité de Colaboraciones y Asociaciones de la FAO, establecido mediante la Circular Administrativa 2021/07.

27. La Oficina de Ética elaboró una **hoja de ruta** sobre dónde acudir o a quién dirigirse en caso de problemas en el lugar de trabajo, que se publicó en febrero, así como el primer **Código de Conducta Ética** de la FAO, que se publicó en mayo. Los documentos, que fueron examinados por una amplia gama de partes interesadas internas, constituyen 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 sus problemas. Asimismo, ayudan al personal a entender los distintos mandatos de las oficinas. Las publicaciones están disponibles en todos los idiomas de la FAO tanto en Intranet como en Internet<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Todas las publicaciones están a disposición del público en el sitio: <https://www.fao.org/ethics/es/>.

28. En junio de 2021 se publicó una **Política revisada de protección de los denunciantes de irregularidades** y se sometió a la decisión del Director General una propuesta de mecanismo de revisión alternativo, de conformidad con el párrafo 40 de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades. En 2022 se publicará un **formulario normalizado de denuncia de represalias**.

29. Además, la Oficina de Ética contribuyó a atender varias solicitudes de políticas nuevas y revisadas procedentes de toda la Organización y desempeñó una función proactiva en la formulación de recomendaciones para el establecimiento de políticas, directrices y normas nuevas o revisadas, entre ellas:

- afirmación anual del Código de Conducta Ética (aportación sustancial al contenido del formulario);
- formulario de declaración de conflictos de interés, que supone una mejora del formulario existente utilizado durante el proceso de contratación de todo el personal (aportación sustancial al contenido del formulario);
- formulario de declaración de lealtad y de declaración de conflictos de interés específicamente destinado a los funcionarios públicos nacionales que buscan empleo en la FAO (aportación sustancial al contenido del formulario);
- marco de gestión de contenidos para el Manual administrativo, las circulares administrativas y la Guía práctica (revisión y comentarios);
- revisión de la Sección 331 del Manual relativa a las apelaciones (revisión y comentarios);
- encuesta de la FAO sobre racismo y discriminación (revisión y comentarios);
- aportación a la nota verbal de los Estados Unidos de América relativa al cuestionario 7048a sobre ética y denuncia de irregularidades (aportación sustancial);
- política de contratación de funcionarios públicos nacionales (se han entablado conversaciones con la CSH);
- marco de protección de datos de la FAO en relación con la clasificación de los datos y el ejercicio de catalogación de los mismos (revisión y comentarios);
- inclusión de la mención de la protección contra la explotación y el abuso sexuales en los anuncios de vacantes (aportación sustancial).

30. La Oficina de Ética ha emprendido un **examen en profundidad de las siguientes políticas internas**, aún en curso:

- política de actividades externas;
- política de dádivas.

31. En 2021 la Oficina de Ética inició un **ejercicio de catalogación de los conflictos de interés** cuyo objetivo es proporcionar una comprensión más clara de los distintos riesgos asociados a conflictos de interés (personales e institucionales) que afectan a la Organización, en particular sus vías y factores determinantes, así como las fragilidades sectoriales o regionales, si las hubiere. En 2022 se proseguirá la labor a este respecto.

32. La Oficina de Ética ha tenido la oportunidad de compartir sus recomendaciones con la CSH en relación con las mejoras propuestas en esferas de la contratación y la gestión del rendimiento, en particular, así como de hacer llegar directamente al Director General y otros miembros de la Administración sus observaciones sobre cuestiones sistémicas.

### **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. La Oficina de Ética ha colaborado con la Subdivisión de Aprendizaje y Rendimiento (CSHLD) a fin de incluir el Código de Conducta Ética en el material de capacitación para la incorporación de los nuevos empleados y en el programa de cursos de capacitación específicos.

35. Asimismo, ha entablado conversaciones con la CSHLD para estudiar la viabilidad de que los empleados reciban una formación de actualización cada dos o tres años en los cursos obligatorios sobre cuestiones éticas. Las conversaciones con la CSHLD continuarán en 2022.

36. Las **tasas de finalización del personal de la FAO respecto de la capacitación relacionada con cuestiones éticas** (obligatoria) correspondientes a un promedio de 14 420 empleados son las siguientes (a 31 de diciembre de 2021):

Política de protección de los denunciantes de irregularidades: 74,8 %

Ética e integridad: 61,4 %

Protección contra la explotación y el abuso sexuales: 78,2 %

Prevención del acoso sexual (vídeo): 80,3 %

Trabajar juntos en armonía: 75,8 %

37. La Oficina de Ética puso en marcha un programa de capacitación en materia de liderazgo ético a partir de octubre de 2020 y otro en materia de trabajo ético a partir de enero de 2021. La capacitación se impartió en modalidad virtual a todo el personal de la Organización con la colaboración de [QED Consulting](#). Se formaron dos grupos, uno para el personal de las categorías P-5 y superiores y otro para el resto del personal, y se hicieron dos rondas con un total de 56 sesiones (incluida una sesión piloto).

38. Cada sesión de capacitación tuvo una duración de tres horas y consistió en la presentación del tema por parte de los instructores, el debate de los dilemas éticos en grupos de trabajo y una sesión informativa conclusiva en el pleno. Se impartieron tres sesiones en francés y tres en español, según petición expresa de la Oficina Regional para África (RAF) y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (RLC).

39. Todas las sesiones de capacitación fueron impartidas por dos instructores con el apoyo de dos miembros del personal de la Oficina de Ética.

40. El diseño y preparación del programa de capacitación, así como las 33 sesiones iniciales, fueron financiados por la Oficina de Ética, mientras que las otras 23 sesiones fueron financiadas por la CSH.

41. En total, **1 738 miembros del personal completaron los programas de capacitación**<sup>4</sup>. Las personas inscritas fueron 3 196 (2 649 en el programa de trabajo ético y 547 en el de liderazgo ético), lo que significa que 1 458 personas se inscribieron, pero no finalizaron el programa (46 %).

42. En total, **327 personas completaron el programa de capacitación en materia de liderazgo ético**, de las cuales 249 (76 %) pertenecían a las categorías P-5 y superiores<sup>5</sup>. De estas 249 personas, 79 tenían categoría D o superior (32 % de 249). En cuanto a la **capacitación en materia de trabajo ético, un total de 1 411 personas completaron el programa**. Por término medio, asistieron 31 personas a cada sesión, cuyo cupo máximo era de 60 personas.

43. En el programa sobre liderazgo ético, el 62 % de los participantes eran hombres, mientras que en el de trabajo ético el 62 % eran mujeres. Para mayor precisión hay que añadir que, a 31 de diciembre de 2020, las mujeres representaban el 26 % del personal de categoría D y superior y el 44 %

---

<sup>4</sup> Algunas personas asistieron dos veces a la misma sesión (liderazgo ético o trabajo ético). Para calcular con exactitud el número de personas que han completado el ciclo de capacitación, se han eliminado las entradas dobles y se ha registrado una sola sesión por persona.

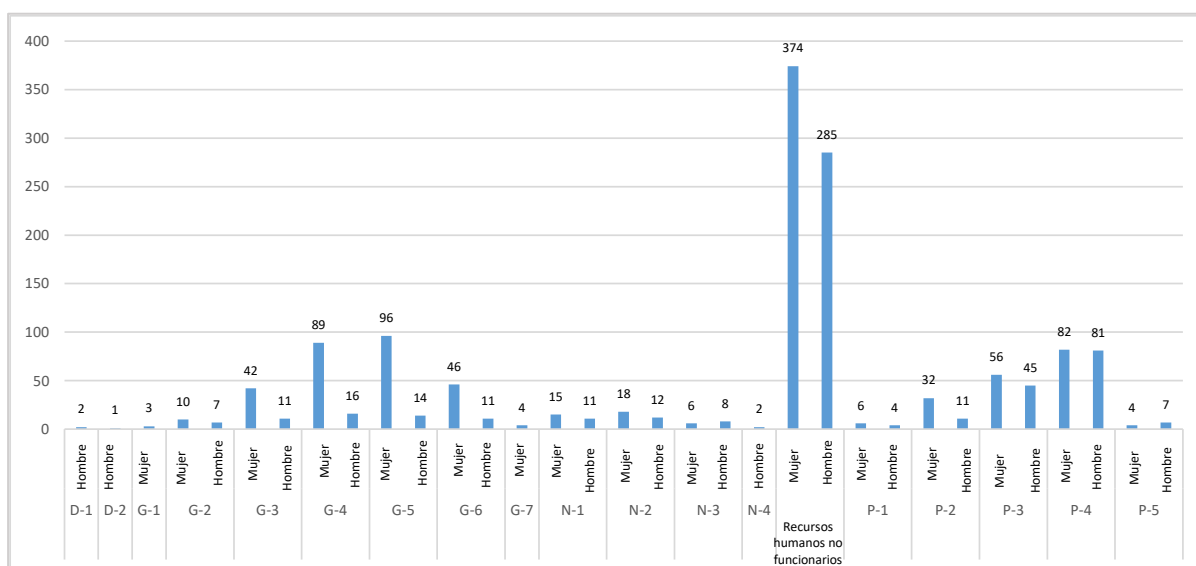
<sup>5</sup> En la primera ronda de sesiones sobre liderazgo ético, la participación en el programa de capacitación estuvo limitada al personal de las categorías P-5 y superior, mientras que en la segunda ronda esta limitación se eliminó.

del personal profesional<sup>6</sup> (no hay datos disponibles solo para la categoría P-5). Teniendo en cuenta estas cifras, cabe asumir que la participación femenina fue ligeramente superior, en proporción, a la de sus colegas masculinos en las sesiones destinadas a los dirigentes. En la categoría de Servicios Generales, las mujeres son el 67 %, mientras que en la de personal asociado son el 37 %<sup>3</sup>.

44. En las sesiones de capacitación sobre trabajo ético, 646 participantes eran miembros del personal de Servicios Generales (24 %), 117 eran profesionales de contratación nacional y 1 401 (51 %) eran personal asociado, mientras que 550 personas pertenecían a la categoría de personal profesional (19 de ellas de nivel P-5) y siete tenían categoría D o superior. Aunque cerca de la mitad de los participantes pertenecían al personal asociado, estos solo representan alrededor del 13 % del total del personal asociado de la FAO que, a 31 de diciembre de 2020, era de 10 165 personas, es decir, el 76 % de la fuerza de trabajo total. Esto significa que solo una parte del personal asociado asistió a las sesiones de capacitación. Frente a ello, el 52 % de los 1 250 miembros del personal de Servicios Generales participó en la capacitación. La correlación entre participación y proporción de funcionarios y personal asociado podría indicar que los funcionarios tenían un mayor interés en participar o, quizás, que lo consideraban más útil o se sentían en la obligación de hacerlo.

45. Del total de la fuerza de trabajo, 1 686 personas son miembros del personal profesional, directivo y de categorías superiores. De ellas, 806 personas participaron en los programas de capacitación, ya fuera en el de liderazgo ético o en el de trabajo ético o en ambos, lo que corresponde al 48 % de esa parte de la fuerza de trabajo.

46. La **Figura 10** muestra el desglose de los participantes por tipo de contrato y categoría y por sexo. Al respecto, cabe señalar que, en términos generales, la tasa de participación de las mujeres fue, en proporción, significativamente superior a la de los hombres, en particular en la categoría de personal asociado. A efectos comparativos, a 31 de diciembre de 2020, la representación general de funcionarias en todos los niveles de la Organización se situaba en el 52 %, con un 37 % de mujeres entre el personal asociado y un 40,7 % de mujeres en la Organización (todos los niveles, todas las modalidades de contrato, todos los fondos)<sup>7</sup>.



**Figura 10.** Número de participantes en el programa de capacitación sobre trabajo ético por sexo y tipo de contrato

<sup>6</sup> Informe anual sobre los recursos humanos, 2020: <https://www.fao.org/3/ne679es/ne679es.pdf>.

<sup>7</sup> Informe anual sobre los recursos humanos, 2020, párr. 46: <http://www.fao.org/3/ne679es/ne679es.pdf>.

47. En cuanto a la representación geográfica, la proporción de participantes en el programa de capacitación sobre trabajo ético procedentes de la Sede (41 %) fue elevada en comparación con los de las cinco regiones descentralizadas (59 %), habida cuenta de que el 81 % de la fuerza de trabajo está destinada en las oficinas descentralizadas<sup>8</sup>. Los porcentajes de participación en el programa de capacitación sobre liderazgo ético son bastante similares, aunque en este caso más de la mitad de los participantes eran de la Sede. En el **Cuadro 1** figura el porcentaje de personal que asistió a los programas de capacitación según el lugar de destino.

**Cuadro 1.** Porcentaje de la fuerza de trabajo que asistió a los programas de capacitación sobre trabajo ético o sobre liderazgo ético por regiones

Región de la FAO	Número de personal	Porcentaje del personal de la región que asistió al programa de capacitación
RNE	1 075	10 %
REU	1 525	12 %
RLC	2 216	9 %
RAP	2 259	11 %
RAF	3 732	6,5 %
Sede	2 536	29 %

### Divulgación

48. En consonancia con su plan de comunicación, la Oficina de Ética llevó a cabo diversas actividades de divulgación para el personal de la Sede y de las oficinas descentralizadas con el fin de lograr una mayor sensibilización sobre cuestiones éticas y de conducta. En 2021, la Oficina participó en **24 sesiones informativas individuales** en todo el mundo y organizó **cuatro seminarios web con una participación total de 3 887 miembros del personal**<sup>9</sup>.

49. La Oficina de Ética publicó ocho **artículos** en Intranet para aumentar la sensibilización entre el personal a escala mundial.

50. En el Anexo 1 se facilita mayor información sobre las actividades de divulgación.

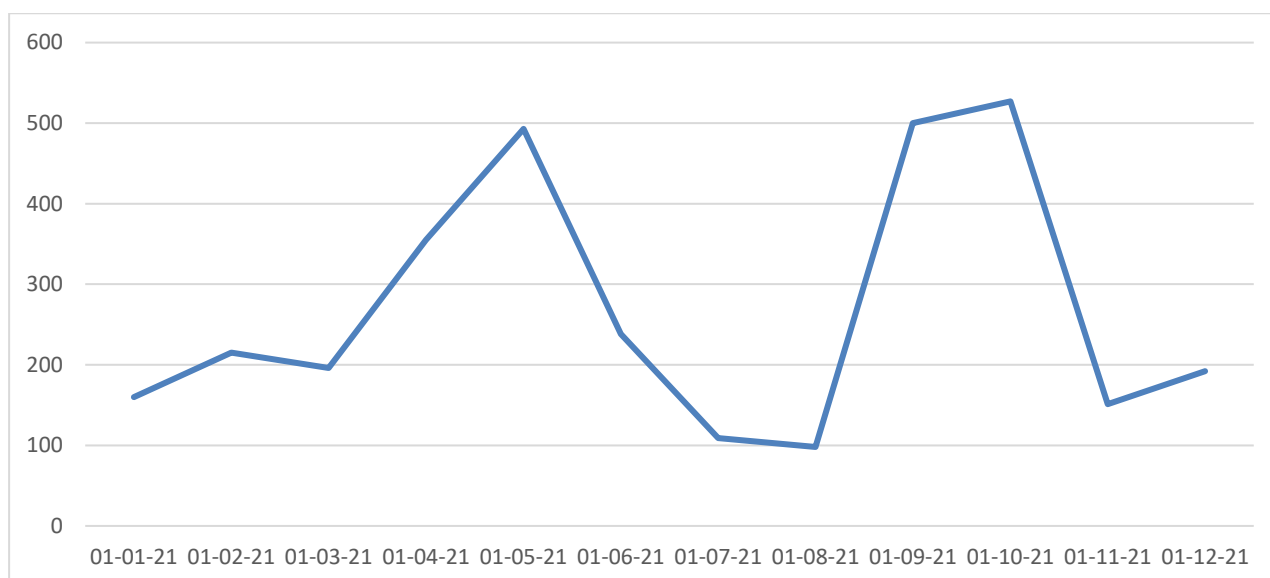
51. La Oficina de Ética cuenta con el apoyo indirecto de una **red de coordinadores de ética**, que actúan como embajadores de las cuestiones éticas y ayudan a aumentar la sensibilización en las oficinas descentralizadas acerca del mandato de la Oficina de Ética y el comportamiento previsto. No reciben denuncias ni prestan apoyo sobre cuestiones de interés, pero se aseguran de que los colegas sean remitidos a la oficina correcta o consulten las normas pertinentes.

52. La Oficina de Ética elaboró un paquete de bienvenida para los coordinadores, que incluía información detallada sobre su función y sobre el mandato de la Oficina. Los coordinadores presentan trimestralmente a la Oficina informes sobre sus actividades.

53. En la mayoría de las sesiones informativas y los seminarios web, la Oficina de Ética hacía referencia a sus páginas de Intranet a fin de incentivar al personal a familiarizarse con las orientaciones que figuran en ellas. Para evaluar si esto tuvo efecto, la Oficina recabó datos sobre el uso de Intranet y los trianguló con las fechas de las principales actividades de divulgación. En la **Figura 11** se muestra el número de visitas diarias de la página de la Oficina de Ética durante el año 2021. En total hubo 5 697 visitas individuales a la página, realizadas por 3 234 usuarios. El número de visitas a la página aumentó considerablemente en abril, mayo, septiembre y octubre, meses que coinciden con los de celebración de seminarios web. En verano hubo poca actividad en la Sede. El nivel de visitas fue similar al de los contactos (véase la **Figura 1**), salvo en el tercer trimestre, en el que los contactos permanecieron estables, mientras que el uso de Intranet experimentó un incremento.

<sup>8</sup> Informe anual sobre los recursos humanos, 2020, párr. 24: <http://www.fao.org/3/ne679es/ne679es.pdf>.

<sup>9</sup> Este no es el número de personas que participaron, ya que una misma persona pudo haber asistido a varias sesiones.

**Figura 11.** Visitas a la página de Intranet de la Oficina de Ética, 2021

### Programa anual de declaración

54. 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.

55. 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 la declaración de la situación financiera constituían un instrumento para ayudar a la FAO a detectar y abordar conflictos de interés personales con objeto de mitigarlos o eliminarlos en beneficio de la Organización. No fue concebido 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.

56. 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 y se presentó a la Administración superior un programa revisado para que lo examinara en noviembre de 2021.

57. Según las conclusiones del análisis, la mayoría de los datos financieros solicitados no resultaban pertinentes para detectar conflictos de interés o casos de fraude o de enriquecimiento personal. Visto que el nuevo programa se centra en la detección de conflictos de interés, el cuestionario revisado tiene ahora una sección más amplia dedicada a la declaración de conflictos de interés. Se ha mantenido parte de la información de tipo financiero, pero tan solo cuando se considera pertinente para ayudar a detectar posibles conflictos de interés. El cuestionario se ha ampliado para abarcar las relaciones familiares, las actividades externas, las funciones de liderazgo, los proveedores y las obligaciones y remuneraciones monetarias.

58. Dado que estaba siendo sometido a examen, se prescindió del programa en 2021 (año de referencia 2020).

59. Asimismo, se decidió que para 2022 (año de referencia 2021), el examen fuera realizado internamente por un consultor contratado por la Oficina de Ética.

60. La FAO emplea una plataforma Sharepoint segura para la presentación de declaraciones que garantiza el nivel adecuado de protección de los datos. En 2022 la Oficina de Ética colaborará con la División de Digitalización e Informática (CSI) para desarrollar un sistema tecnológico mejorado de presentación de la información, con un mayor grado de eficiencia para los participantes y para los revisores.

### **Protección contra las represalias**

61. El principal objetivo de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades es velar por que el personal pueda 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.

62. En el marco de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, 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 asunto se remite a la OIG para que lleve a cabo una investigación.

63. En 2021 hubo 13 contactos relativos a la protección contra las represalias. De ellos, cinco eran en realidad solicitudes de “asesoramiento y orientación” sobre cuestiones subyacentes de otro tipo (como un presunto caso de hostigamiento) y se registraron como tales; tres casos no cumplían uno o más de los criterios establecidos en la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, por lo que no se llevó a cabo un examen preliminar. En los cinco casos restantes, se llevaron a cabo exámenes preliminares. En un caso se constataron indicios razonables de represalias, por lo que se remitió a la OIG para su investigación. En cuatro casos, por el contrario, no se constató la existencia de indicios razonables de represalias y los denunciantes fueron informados en consecuencia.

64. Según cuanto observado por la Oficina de Ética, algunas de las solicitudes de protección contra las represalias, principalmente por cuestiones relacionadas con el empleo como la no renovación o la terminación de los contratos, obedecen fundamentalmente a una mala gestión del rendimiento y a una falta de transparencia en la comunicación de los motivos de las decisiones de la Administración. Aunque la no renovación o la terminación del empleo pueden basarse en razones legítimas, los responsables de la Administración deben garantizar que se sigue el debido proceso en la gestión del rendimiento y que se da al personal la justa oportunidad y posibilidad de mejorar.

65. La Oficina de Ética realizó un examen independiente de dos investigaciones de la OIG enviadas al Director General (un caso de 2020 y el otro el caso al que se hace referencia antes en el párrafo 64). En ambos casos, la Oficina concordó con la conclusión de la OIG y constató la inexistencia de represalias.

66. En 2021, un denunciante (un caso de 2020) presentó recurso contra la determinación de la inexistencia de indicios razonables de represalias, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 40 de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades de la FAO.

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

### **Protección contra la explotación y el abuso sexuales**

68. La Oficial superior de ética actuó como coordinadora de la FAO en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

69. De conformidad con una propuesta del conjunto de la Organización elaborada en enero de 2021 por la Oficina de Ética en estrecha consulta con las oficinas pertinentes, a principios de 2022 la función de coordinación pasará a la Oficina de Emergencias y Resiliencia (OER), bajo la supervisión

del Sr. Laurent Thomas, Director General Adjunto de la FAO, el cual ha sido designado 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.

70. 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.

71. El equipo de tareas sobre la conducta y la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el lugar de trabajo, establecido en 2020, se elevó a comité oficial (DGB 2021/35). La Oficina de Ética goza de la condición de observadora en este comité. 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.

72. 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 comité mencionado anteriormente. En 2021 se emprendió un examen de la política sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales.

73. Se brindó mayor apoyo técnico y se realizó una mayor 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 utilizó una plataforma digital, gestionada por la Oficina de Ética, para promover el intercambio de buenas prácticas.

74. A lo largo del año se prestó un importante apoyo técnico a unas 50 oficinas descentralizadas, en concreto sobre:

- procedimientos operativos normalizados y protocolos de intercambio de información en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales;
- mecanismos de reclamación centrados en las víctimas, que contemplen, en particular, la participación de la comunidad y el diseño de mecanismos de interposición de quejas;
- materiales y mensajes a la comunidad sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales e integración del tema;
- contratación segura, escrutinio y selección de recursos humanos;
- riesgos de la protección contra la explotación y el abuso sexuales y asociados en la ejecución;
- cuestionario regional específico para los coordinadores, análisis de resultados y plan de acción prioritario e hitos;
- efectos de los protocolos de las Naciones Unidas para los asociados en la ejecución (2018) y para la asistencia a las víctimas (2019) y orientaciones al respecto;
- expectativas y resultados relacionados con la financiación de los donantes;
- provisión de acceso a materiales visuales multilingües sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales;
- orientaciones sobre las nuevas preguntas adicionales relativas a la explotación y abuso sexuales que se han incluido en el informe anual nacional de las oficinas descentralizadas y sobre el sistema de puntuación para la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

75. Además, la Oficina de Ética:

- prestó apoyo en relación con varios requisitos de diligencia debida para la protección contra la explotación y el abuso sexuales en los acuerdos con los donantes;
- aportó su contribución a la consulta pública del marco de gestión ambiental y social;



- elaboró, en colaboración con la Oficina de Estrategia, Programa y Presupuesto (OSP), una herramienta de evaluación de riesgos, así como orientaciones en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales;
- elaboró o contribuyó a la elaboración de material de orientación sobre principios humanitarios, así como sobre recepción y registro de quejas y mecanismos de reclamación inclusivos en materia de explotación y abuso sexuales.

76. 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: a) que han notificado en su totalidad y con exactitud todas las denuncias de explotación y abuso sexuales relacionadas con sus funcionarios y personal asociado; b) que han puesto a disposición de sus funcionarios y personal asociado el material de capacitación obligatoria sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales, así como información sobre: i) 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 ii) los mecanismos establecidos para garantizar un enfoque centrado en las víctimas. La carta se ha publicado en el Portal para los Miembros.

77. La participación de los empleados de la FAO en la encuesta anual de las Naciones Unidas sobre la percepción de las normas de conducta en relación con la explotación y el abuso sexuales correspondiente a 2021 se ha duplicado respecto a 2020 y se ha multiplicado por diez en cuatro años. En los resultados de 2021 se aprecian signos de una evolución positiva significativa, en particular de un cambio de actitud entre los encuestados de la FAO. Parte de este cambio es una disminución del 45 % en el grado de aceptación del comercio sexual (legal) desde 2020. El número de encuestados que no creen que sea responsabilidad suya denunciar a colegas de la FAO u otros organismos de las Naciones Unidas se ha reducido a la mitad desde 2019, mientras que solo el 1,07 % considera ahora aceptables las relaciones sexuales con menores de 18 años. Estos cambios ponen de manifiesto el valor de la inversión de la Organización en capacitación y sensibilización, especialmente en contextos de alto riesgo como las situaciones de emergencia y la pandemia de la COVID-19. Si bien se trata de indicadores positivos, es indudable que la FAO, al igual que otros organismos afines, tiene la responsabilidad de seguir mejorando sus mecanismos de respuesta relativos a la protección contra la explotación y el abuso sexuales a fin de garantizar que estén centrados en las víctimas. A este respecto, cabe señalar que casi el 40 % de los encuestados respondió que no o que no sabía a la pregunta sobre si en el lugar en el que estaban destinados se proporcionaba la debida asistencia y apoyo a las víctimas de explotación y abusos sexuales, mientras que el grado de confianza de los encuestados en relación con la adopción por la FAO de medidas adecuadas ante las denuncias de explotación y abuso sexuales aumentó de solo el 45 % en 2020 al 78,33 % en 2021.

### **Coherencia de las Naciones Unidas**

78. La Oficial superior de ética fue nombrada coordinadora de la FAO del [desafío de innovación para el cambio de cultura en las Naciones Unidas](#), una iniciativa de todo el sistema de las Naciones Unidas que busca ideas innovadoras para propiciar un entorno laboral seguro e inclusivo. El desafío está encabezado por el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se solicitó a los equipos de las organizaciones y los organismos de las Naciones Unidas que presentaran, con fecha límite de febrero de 2022, propuestas de ideas innovadoras encaminadas a luchar contra el acoso sexual.

79. La Oficina de Ética participó en la Conferencia anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de 2021, organizada y auspiciada por el copresidente de la Red de 2021, el Banco Central Europeo.

80. Como parte de la constante labor encaminada a propiciar y establecer compromisos fuera de la FAO, en 2021 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 del Sistema del CGIAR y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) para intercambiar las mejores prácticas y estudiar nuevas oportunidades de colaboración.

81. Además, el Director de la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Asesor de Ética y Cumplimiento de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) participaron en el seminario web mundial sobre los conflictos de interés organizado por la Oficina de Ética de la FAO, que contó con 485 participantes, y compartieron sus experiencias sobre la evaluación, la gestión y la mitigación de los riesgos relacionados con los conflictos de interés del personal.

82. La Oficina de Ética participó en un seminario web, organizado por el OIEA, sobre la conducta y el hospedaje en el lugar de trabajo dirigido al personal del Centro Conjunto FAO/OIEA (Técnicas Nucleares en la Alimentación y la Agricultura).

83. La Oficina de Ética contribuyó al examen A455 de la Dependencia Común de Inspección sobre el estado actual de la función relativa a la ética en el sistema de las Naciones Unidas y realizó aportaciones al proyecto de informe en septiembre de 2021.

## Observaciones

84. Debido a las restricciones para viajar impuestas los dos últimos años a causa de la pandemia de la COVID-19, la labor de capacitación y sensibilización de la Oficina de Ética se ha llevado a cabo principalmente a distancia. Si bien esta modalidad permite lograr una mayor cobertura, no ofrece, a diferencia de la interacción cara a cara con los colegas, la oportunidad de entablar valiosas conversaciones sobre cuestiones de ética y conducta personal.

85. Hay que señalar que un gran número de miembros del personal, especialmente en las oficinas sobre el terreno, sigue prefiriendo expresar sus preocupaciones en persona o asistir a sesiones de capacitación presenciales. Esto podría explicar por qué las tasas de participación en la capacitación son, en proporción, más altas en la Sede en comparación con el número total de miembros del personal (véase la sección *Capacitación, educación y divulgación*).

86. A pesar de la próxima contratación de un funcionario de categoría P-3 a partir de mediados de 2022, la capacidad actual de la Oficina de Ética incide en la posibilidad de atender adecuadamente las demandas de la FAO sobre el terreno a escala mundial, ya que las visitas exigen tiempo y recursos. Esto significa esencialmente que, en un año determinado, las interacciones cara a cara reportarían beneficios a una parte muy pequeña del personal y que se necesitarían sin duda varios años para que pudieran beneficiar a un número razonable de miembros del personal.

87. Los importantes esfuerzos realizados por la Oficina de Ética para prestar sus servicios a través de medios virtuales se han traducido en un aumento de las solicitudes de dichos servicios. Esto parece indicar que, no obstante lo anterior, las formas de trabajo a distancia y virtuales tienen también ventajas.

88. En 2021 el número de demandas presentadas a la Oficina de Ética en relación con la protección contra la explotación y el abuso sexuales fue muy elevado. Para la Oficina de Ética fue difícil actuar como centro coordinador superior con arreglo a la Política sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales. Como oficina independiente que no forma parte de la Administración, la Oficina de Ética no está en condiciones de ejercer su autoridad sobre los recursos ni de dirigir las actividades de protección contra la explotación y el abuso sexuales en toda la Organización. Huelga decir que la explotación y el abuso sexuales pueden conllevar riesgos importantes para las organizaciones que trabajan en el sector humanitario y del desarrollo. La Oficina de Ética toma nota

del compromiso de la Administración de la FAO de fortalecer el marco de la Organización relativo a la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Asimismo, mantiene su compromiso de respaldar, en calidad de centro asesor y en consonancia con su mandato, la labor de la FAO sobre la materia.

89. La Oficina de Ética acoge con satisfacción su inclusión, en calidad de observadora, en el Comité de Colaboraciones y Asociaciones de la FAO. Considera que el establecimiento de este comité contribuirá a la determinación y gestión proactivas de los riesgos relacionados con la integridad que puedan afectar a la Organización, entre otros, los conflictos de interés institucionales que puedan surgir en las asociaciones de la FAO con el sector privado. Se reconoce que los conflictos de interés constituyen un área inexplorada para la mayoría de los organismos internacionales. A este respecto, la Oficina de Ética sigue estando dispuesta a apoyar la mejora de los procedimientos de diligencia debida existentes a fin de garantizar que la FAO pueda identificar oportunamente los posibles riesgos relacionados con la integridad de la Organización no solo en el momento de la incorporación, sino también a lo largo del ciclo de vida de cualquier asociación.

90. La Oficina de Ética agradece las oportunidades que ha tenido en 2021 para formular recomendaciones a la Administración y espera que esta colaboración continúe en 2022.

## ANEXO 1

Se organizaron los siguientes seminarios web:

1. 14 de abril, **seminario web sobre protección contra las represalias**, con ponentes de la Oficina de Ética, la OIG y la CSH (372 participantes).
2. 12 de mayo, **seminario web sobre conflictos de interés**, con ponentes de la Oficina de Ética, el PNUD y la UNOPS (485 participantes).
3. 15 de septiembre, **seminario web titulado “La protección contra la explotación y el abuso sexuales es cosa de todos”**, con ponentes de la Oficina de Ética, la OSP y la RLC (528 participantes).
4. 6 de octubre, **seminario web sobre el Código de Conducta Ética**, inaugurado por el Director General, con ponentes de la Oficina de Ética, la OIG y la RLC (825 participantes).

Se organizaron las siguientes sesiones informativas:

1. 1 de febrero, sesión informativa de la FAO en Rwanda sobre los mandatos de la OMB y la Oficina de Ética, a cargo de la Oficial superior de ética y Ombudsman (21 participantes).
2. 25 de marzo, sesión informativa de la FAO en Colombia sobre protección contra la explotación y el abuso sexuales, a cargo del Representante de la FAO, el coordinador regional y el asesor en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales (200 participantes).
3. 29 de marzo, sesión informativa sobre ética de la División de Mercados y Comercio (EST), a cargo de la Oficial superior de ética (11 participantes).
4. 8 de abril, reunión de la RLC sobre el mandato de la Oficina de Ética, las normas de conducta y los conflictos de interés, a cargo de la Oficial superior de ética (518 participantes).
5. 15 de abril, sesión informativa sobre ética para el nuevo Subdirector General de la Oficina Regional para el Cercano Oriente y África del Norte (RNE), a cargo de la Oficial superior de ética (1 participante).
6. 4 de mayo, sesión informativa de los coordinadores de la RNE sobre su función y mandato, a cargo de la Oficial superior de ética (21 participantes).
7. 11 de mayo, sesión informativa de los coordinadores de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico (RAP) sobre su función y mandato, a cargo de la Oficial superior de ética (31 participantes).
8. 11 de mayo, sesión informativa sobre ética de la Oficina Subregional para el África Austral (SFS), a cargo de la Oficial superior de ética (51 participantes).
9. 20 de mayo, sesión informativa de los coordinadores de la RAF (dos sesiones en inglés y francés, respectivamente) sobre su función y mandato, a cargo de la Oficial superior de ética (70 participantes).
10. 27 de mayo, participación en la semana de sensibilización de los recursos humanos de la RNE, sesión informativa sobre los conflictos de interés a cargo de la Oficial superior de ética (126 participantes).
11. 4 de junio, sesión informativa de los coordinadores de la RLC sobre su función y mandato, a cargo de la Oficial superior de ética (42 participantes).

12. 10 de junio, sesión informativa de los coordinadores de la Oficina Regional para Europa y Asia Central (REU) sobre su función y mandato, a cargo de la Oficial superior de ética (18 participantes).
13. 2 de septiembre, sesión informativa de la RAF sobre los conflictos de interés y la política de protección de los denunciantes de irregularidades, a cargo de la Oficial superior de ética (58 participantes).
14. 14 de septiembre, sesión informativa de la SFS sobre la política de protección de los denunciantes de irregularidades, a cargo de la Oficial superior de ética (111 participantes).
15. 21 de septiembre, participación en la reunión mensual de la RAP para informar sobre los resultados de la encuesta de las Naciones Unidas sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales (70 participantes).
16. 13 de octubre, sesión informativa de la FAO en Uganda sobre los conflictos de interés, a cargo de la Oficial superior de ética (39 participantes).
17. 20 de octubre, sesión informativa de la FAO en Bangladesh sobre los conflictos de interés, a cargo de la Oficial superior de ética (84 participantes).
18. 5 de noviembre, sesión informativa de la FAO en Sierra Leona sobre los conflictos de interés, las dádivas y las actividades externas, a cargo de la Oficial superior de ética (47 participantes).
19. El 2 de diciembre, sesión informativa de la FAO en Uganda sobre líneas de información, confidencialidad y normas de conducta, a cargo del Oficial Superior de Ética (70 participantes).
20. El 6 de diciembre, sesión informativa sobre el punto focal del PSEA del RAP a cargo del asesor del PSEA y el oficial superior de ética (77 participantes).
21. 9 de diciembre, sesión informativa del nuevo Representante de la FAO en Filipinas.
22. 13 de diciembre, sesión informativa del nuevo Representante de la FAO en Sri Lanka.
23. 17 de diciembre, sesión informativa del nuevo Representante de la FAO en Myanmar.
24. 21 de diciembre, sesión informativa del nuevo Representante de la FAO en Nepal y Bhután.

Se publicaron los siguientes artículos en Intranet:

1. [Another step forward for the Ethics Office](#) [Otro paso adelante para la Oficina de Ética] (publicado el 11 de febrero).
2. [Preventing sexual exploitation and abuse is everybody's business](#) [Prevenir la explotación y los abusos sexuales es cosa de todos] (publicado el 19 de marzo).
3. [Happy Labour Day!](#) [¡Feliz Día del Trabajo!] (publicado el 30 de abril).
4. [Another first!](#) [¡Otro hito!] (publicado el 28 de mayo)
5. [Homing in on conflicts of interest](#) [Atención a los conflictos de interés] (publicado el 13 de julio).
6. [Focusing on whistleblower protection](#) [Enfoque para la protección de los denunciantes de irregularidades] (publicado el 30 de agosto).
7. [PSEA is everybody's business](#) [La protección contra la explotación y el abuso sexuales es cosa de todos] (publicado el 21 de septiembre).
8. [Creating an ethical environment together](#) [Crear juntos un entorno ético](publicado el 21 de octubre).