



**Unidad de Ética y
Cumplimiento
Año fiscal 2020 - Informe**



**International Rescue Committee
Unidad de Ética y Cumplimiento
Año fiscal 2020 - Informe Anual
(Febrero de 2021)**

RESUMEN GENERAL

La Unidad de Ética y Cumplimiento (ECU) del IRC, fundada en 2016, se asegura de que el IRC integre una cultura de integridad, prevención e identificación y mitigación de riesgos en todos los niveles de la organización, de conformidad con el *IRC Way*, nuestros valores y la ley. Para ello, la ECU trabaja en colaboración con Respuesta a las Crisis, Recuperación y Desarrollo (CRRD), Reasentamiento, Asilo e Integración (RAI), las unidades de la organización y la sede central (HQ).

La ECU es responsable de:

- Garantizar que el IRC integre una cultura de ética, integridad y cumplimiento en sus prácticas empresariales en todos los niveles de la organización, de conformidad con el Código de Conducta del IRC (*"The IRC Way"*), nuestros valores, políticas, leyes y reglamentos nacionales.
- Los programas de capacitación y comunicación para elevar la consciencia y evitar la potencial conducta indebida.
- El Código de Conducta del IRC y la capacitación anual.
- Ofrecer asesoría sobre asuntos de ética y cumplimiento.
- Desarrollo e implementación de un Proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) global para el IRC.
- Prevención del fraude y la corrupción.
- Gestionar la Línea de Ayuda del IRC y llevar a cabo investigaciones de violaciones potenciales del Código de Conducta del IRC y las políticas, leyes o regulaciones e incumplimiento significativo para cumplir con las obligaciones según los acuerdos.
- Garantizar que se apliquen medidas correctivas apropiadas y que se corrijan las brechas en el control cuando se identifiquen.

La ECU está presidida por el Director de Ética y Cumplimiento (CECO), quien informa directamente al Consejo General del IRC y al Comité de Auditoría de la Junta Directiva. Pueden consultar el organigrama de la ECU [aquí](#).

CÓDIGO DE CONDUCTA (*"The IRC Way"*)

El Código de Conducta del IRC, [The IRC Way: Standards for Professional Conduct \[The IRC Way: estándares para la conducta profesional\]](#), se actualizó en diciembre de 2017. Los valores del IRC que constituyen el núcleo del *The IRC Way* son *la integridad, la responsabilidad, el servicio y la igualdad*. El Código aborda la forma en la que honramos nuestros compromisos con aquellos a quienes afecta nuestro trabajo: nuestros clientes, colegas, donantes, proveedores y socios, al

tiempo que proporciona asesoría práctica y escenarios para ayudar a los empleados a tomar buenas decisiones. Es obligatorio que el personal certifique anualmente que entiende el Código y que tiene la intención de cumplirlo. En todo el Código se incluye información de cómo reportar una presunta conducta indebida.

Anualmente, todo el personal del IRC asiste a una capacitación obligatoria en persona ("*IRC Way Day*") acerca del Código de Conducta del IRC para actualizar y renovar nuestro conocimiento y compromiso con el *IRC Way*, nuestros valores, principios y estándares. Debido a las restricciones impuestas por la COVID-19 y las numerosas exigencias para el personal y los recursos este año, se decidió que la capacitación obligatoria no se realizaría en 2020.

Y puesto que las crisis pueden traer oportunidades, hemos rediseñado el *IRC Way Day*. Debido a la necesidad de distanciamiento social, en lugar del "*IRC Way Day*" en el que los equipos se reúnen en persona, para 2021 nuestros eventos comenzarán el 2do. trimestre de 2021 con un enfoque combinado que incluirá:

- Una capacitación online a través de la Rescue Academy del IRC en Kaya.
- Conjuntos de herramientas sobre temas centrales que contienen materiales, información y escenarios que pueden adaptarse al contexto y situaciones locales que puede utilizar la dirección local en las reuniones de personal para las discusiones posteriores en profundidad.
- Una serie de folletos informativos de una página sobre temas del *IRC Way* distribuidos a todo el personal y traducidos a todas las lenguas del IRC.
- La designación de Embajadores del *IRC Way* como los Defensores de nuestro Código de Conducta en las oficinas del IRC en todo el mundo.

GESTIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL

El enfoque de gestión del riesgo empresarial (ERM) de IRC está a cargo del Director Sénior de Gestión del Riesgo Empresarial. La ERM representa una transición cultural para la organización, a medida que adoptamos un enfoque común para la gestión de riesgos, utilizamos un estándar empresarial conforme a las mejores prácticas globales para identificar y abordar de forma metódica los desafíos y las oportunidades relacionadas con las operaciones y las objetivos de la Organización. La ERM constituye un elemento esencial de la gestión estratégica de la Organización y se incorporará a las actividades actuales del IRC en todos los niveles.

Después de un proceso de consulta y diseño colaborativo, se aprobó el enfoque de ERM en diciembre de 2019, con planes de comenzar la implementación piloto de la ERM a principios de 2020 en dos sedes, una para CRRD (Respuesta a la crisis, Recuperación y Desarrollo) y otra para RAI (Reasentamiento, Asilo e Integración). Cada implementación implicaría un enfoque de gestión de riesgos basado en los objetivos (medir el riesgo en relación con los objetivos) utilizando Tarjetas de Informe de Riesgos para identificar, evaluar y gestionar el riesgo para las metas a nivel de programa, operación y oficina/país. Un objetivo importante de la

implementación es integrar el proceso en las reuniones actuales asumiendo un enfoque de 'tono suave'.

A medio camino entre la implementación de la experiencia piloto de Salt Lake City y antes de la de Kenia, irrumpió la COVID-19 y nos vimos obligados a adaptar nuestros planes y plazos conforme a esto. A pesar de ello, durante 2020, el Director Sénior de ERM, con el apoyo de la Dirección Superior, realizó avances significativos para profundizar la integración de ambos procesos y la metodología, en todas las oficinas, durante el periodo de prueba de ocho meses.

La meta principal de estas implementaciones piloto era permitir que la gerencia experimentara el proceso y la metodología de primera mano, y proporcionar una retroalimentación para asegurarnos de que nuestro enfoque cumplía con el compromiso de tener un alto valor y un tono suave.

RAI

Nuestro periodo de prueba en Salt Lake City se centró en los objetivos a nivel de la oficina y en los objetivos secundarios subyacentes para los programas y operaciones. Con el sólido apoyo del Director Regional y del Director Ejecutivo, se identificó y evaluó el riesgo en relación con los objetivos operativos y programáticos, que posteriormente se revisaron y actualizaron durante las reuniones del equipo de gestión programadas con regularidad. Se le podían señalar los asuntos más relevantes al Director Regional según el criterio del Director Ejecutivo de la oficina de Salt Lake City. En caso de que el Director Regional requiera apoyo de la Sede Principal (HQ), entonces se podría escalar el riesgo al Comité de Riesgo y Cumplimiento del IRC.

CRRD

Internacionalmente, nuestra atención se amplió para realizar nuestro ejercicio piloto en el nivel de gestión regional, en lugar de simplemente centrarse en un solo país. Aunque este año la COVID-19 nos ha presentado numerosos desafíos, también nos ha dado la oportunidad de identificar y evaluar el riesgo en relación con el alcance de las tres prioridades de la COVID para el IRC, a saber: la continuidad del negocio, el deber de cuidar y el apoyo al programa. Al principio, la Gerencia Regional revisaba y actualizaba las Tarjetas de Informe de Riesgo quincenalmente, aunque algunas regiones impulsaban al ERM para que las discusiones se realizaran con mayor frecuencia en aquellas regiones que mostraban un alto grado de cambio dinámico en el contexto operativo. Los riesgos regionales que requerían escalarse o que se supervisaran sus prioridades se englobaron en una Tarjeta de Informe de Riesgo del Departamento de CRRD para darle a la gerencia la capacidad de ofrecer apoyo y coordinación adicional, siempre que fuera apropiado, y, según fuera necesario, plantear problemas transversales en el Comité de Riesgo y Cumplimiento. Durante el periodo de prueba, el Comité de Riesgo y Cumplimiento pudo resaltar una serie de problemas transversales. Luego de identificar estos problemas, se identificaron los titulares del riesgo, se desarrollaron e implementaron planes de acción concretos para mitigar el riesgo adecuadamente. Estos riesgos se monitorean hasta que se haya controlado y desescalado el riesgo.

Próximos pasos

Recogeremos la retroalimentación de la prueba piloto, de los participantes en el 1er. trimestre de 2021, y haremos los ajustes apropiados juntamente con un plan de implementación para la

Fase 2, programada para comenzar el 2do. trimestre de 2021. Esta segunda fase se centrará en la puesta en marcha del ERM en el IRC a nivel regional de conformidad con los objetivos del Documento de Ejecución, provistos por el Presidente en sus informes directos. Al final de la Fase 2, la organización será capaz de informar de manera confiable sobre el riesgo regional de forma coherente y concisa, y de incluir el riesgo en el proceso de toma de decisiones sistemáticamente. Aunque la integración de ERM por debajo del nivel regional será voluntaria en 2021, la meta es garantizar que la ERM esté totalmente incorporada a nivel de las oficinas EE. UU. y de país, así como en nuestras oficinas en Europa hacia fines de 2022.

Por último, para garantizar la compatibilidad con las iniciativas básicas de la Organización, tales como Strategy 100 del IRC, continuamos trabajando de cerca con el equipo de Strategy para incorporar la ERM en la planificación, procesos y procedimientos rediseñados.

PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y DE LA CORRUPCIÓN

El programa antifraude del Comité de Rescate Internacional se centra en la prevención, la detección, la solución y la gestión del riesgo. Actualmente, la supervisión del fraude se realiza conjuntamente por las oficinas y en la sede central a fin de garantizar que el desarrollo de políticas y procedimientos, implementación y supervisión globales en el nivel de oficinas (campo), y las brechas, mejoras y lecciones aprendidas se compartan en toda la organización.

Este cargo se creó en 2018. El actual Director, que ingresó al IRC en octubre de 2019, informa al CECO. El Director trabaja para garantizar que se comparta la responsabilidad ante el fraude y la corrupción en toda la organización, y para que se instale un proceso de aprendizaje en base a problemas anteriores, se lleven a cabo planes de mejora continua y se desarrolle un enfoque de sentido común para la gestión del fraude y la mitigación del riesgo.

Se desarrolló un plan de tres años que se centra en elevar la consciencia, fortalecer la capacidad en toda la organización y trabajar con los equipos de cumplimiento del país para llevar a cabo el trabajo de prevención del fraude. La mayor parte de nuestro trabajo en 2020 se adaptó a las realidades del estudio y del trabajo remoto debido a la pandemia de la COVID-19. Hasta la fecha, se han llevado a cabo las siguientes actividades, las cuales continuarán como parte del plan de tres años:

- ❖ Fortalecer los sistemas por medio de la revisión de las políticas relacionadas existentes con actualizaciones apropiadas, según sea necesario.
- ❖ Capacitaciones Remotas en Conciencia del Fraude para los Equipos de la Dirección Superior (SMT) tanto en RAI como en CRRD. En las regiones de CRRD, comenzaremos con Asia, MENA y los Grandes Lagos. Esto forma parte de un enfoque en fases que incluye:
 - Fase 1: capacitación en consciencia del fraude para SMT
 - Fase 2: conversaciones y sesiones dirigidas a la prevención del fraude con departamentos clave dentro del país.

- Fase 3: incorporar la prevención del fraude en la empresa como de costumbre por medio de controles, conversaciones y un plan de acción para la prevención del fraude.
- ❖ Reuniones mensuales con el Coordinador de Cumplimiento en colaboración con el Director de Controles Internos de CRRD para compartir información y fortalecer capacidades con la meta de crear una comunidad de mejores prácticas.

Grupo de Trabajo y Supervisión para la prevención del fraude durante la COVID-19

Con el surgimiento de la COVID-19, la ECU, en sociedad con la CRRD y la RAI, creó el Grupo de trabajo y supervisión para la prevención del fraude durante la COVID-19 a fines de mayo de 2020. Este grupo interdisciplinario, con representación del CRRD, RAI, Finanzas, Auditoría Interna, ECU, Unidad de Concesión de Adjudicaciones (AMU), Unidad de Recuperación y Desarrollo Económico (ERD) y Cadena de Suministro Global, se creó para garantizar que se lleven a cabo la supervisión, los controles y el monitoreo estratégicos apropiados en relación con los riesgos de fraude y corrupción potenciales como consecuencia de las rápidas ampliaciones y adaptaciones operativas a las políticas y procesos durante la crisis de la COVID-19. El Grupo de Supervisión se reunió seis veces entre mayo y diciembre de 2020, y trabajó estrechamente con la CRRD, RAI y operaciones para ofrecer asistencia. Contar con un equipo funcional que se reunía regularmente para centrarse en problemas de fraude real o potencial mientras estábamos inmersos en la crisis le proporcionó al IRC capacidades de supervisión y monitoreo adicionales en tiempo real.

El Grupo de Trabajo y Supervisión:

- Garantizó que hubiese una lista de adaptaciones operativas centralizada durante la COVID-19, que incluía propietarios, plazos de implementación y ubicaciones implementadas.
- Revisó las adaptaciones operativas existentes para garantizar que tuvieran coherencia y conformidad.
- Los miembros participaron en llamadas con los equipos de campo, funcional y otros equipos operativos para recopilar y proporcionar información sobre las adaptaciones operativas y su impacto.
- Compartió con regularidad información relevante de forma interdisciplinaria.
- Revisó información relevante de Aseguramiento de Calidad de la Cadena de Suministro Global y el uso de nuevos proveedores.
- Proporcionó orientación de campo breve y sencilla según fue necesario.

INVESTIGACIÓN Y SOLUCIONES

La ECU cuenta con un amplio marco integrado para manejar las acusaciones de conducta indebida, entre ellas, fraude, corrupción, salvaguarda y otras supuestas violaciones del *IRC Way*, a cargo de una división de investigación exclusiva, centralizada e independiente dentro de la ECU. El Director Sénior de Investigación supervisa a ocho investigadores experimentados; y hay dos

agentes de casos que vigilan la línea telefónica de ayuda del IRC, el proceso de admisión de casos y las notificaciones a los donantes.

El IRC cuenta con una línea telefónica de ayuda para denunciantes y otros mecanismos que proporcionan múltiples rutas para plantear inquietudes e informar una potencial conducta indebida, incluidos los informes anónimos a través de la Línea de Ayuda de Ética del IRC. En 2016, el IRC centralizó la denuncia de todas las conductas indebidas potenciales en la ECU, que ahora puede agrupar, analizar, investigar y solucionar problemas con una perspectiva integral de la empresa sobre el control potencial, así como de las brechas de los programas y las oportunidades.

El sistema de denuncias del IRC está diseñado con el fin de proporcionar múltiples canales para informar inquietudes (la Línea Telefónica de Ayuda de Ética, el correo electrónico de integridad de la ECU, RR. HH., Gerentes, asesores técnicos), al tiempo que agrupa todos los problemas de la Línea Telefónica de Ayuda de Ética del IRC y del sistema de gestión de casos para su estudio e investigación, según corresponda. Existe información sobre cómo hacer denuncias disponible internamente en la Intranet del IRC y también externamente en el [sitio web público del IRC](#).

Para reforzar la importancia de denunciar, en noviembre de 2018, el IRC desplegó la campaña “Raise Concerns” (“Plantea tus inquietudes”) después de la capacitación anual del *IRC Way Day* (Código de Conducta). Como parte de esa iniciativa, se actualizó tanto la página del portal interno como la página web externa del IRC para garantizar una mejor accesibilidad a información clave y a la Línea de Ayuda Telefónica de Ética del IRC. Se proporcionaron tarjetas para empleados y se tradujeron a 21 idiomas. A cada empleado del IRC se le proporcionó una [tarjeta](#) en su propio idioma aconsejándole cómo y cuándo denunciar una conducta indebida.

Nuevas Directrices de Investigación de la ECU (abril de 2020)

Con el fin de ofrecer mayor transparencia para el personal y los donantes en el proceso de investigación interna del IRC, en abril de 2020 la ECU escribió y publicó las “Directrices de Investigación de la ECU” disponibles en inglés, francés, español y árabe. Están destinadas al personal del IRC para que este entienda cómo la ECU realiza las investigaciones sobre acusaciones de conducta indebida en cuanto a fraude, despilfarro, soborno, corrupción, explotación y abuso de beneficiarios, acoso y otras violaciones del *IRC Way*; y la obligación del personal de respetar el *IRC Way* y cooperar con las investigaciones internas. Las Directrices no están destinadas a proporcionar consejo exhaustivo sobre los procedimientos y políticas de la ECU. Debido a que casi la mitad (50%) de todos los asuntos nuevos que se reciben se relacionan con problemas en las relaciones entre empleados y se refieren a Recursos Humanos (RR. HH.), las directrices también se aplican a la gestión de esos asuntos referidos que requieren investigaciones dirigidas por RR. HH.

Desarrollar capacidad de investigación

El Equipo de Investigación planificó una Capacitación en Investigación para personal de campo designado con el fin de apoyar al equipo en las investigaciones, la cual se pospuso debido a la COVID-19 y a las exigencias sobre el personal y los recursos a abordar. Esa capacitación presencial se desarrolló en 2018-19 y se reanudará una vez que las circunstancias y los recursos

lo permitan. En el año fiscal 2021 la ECU revisará la capacitación en investigación actual con el objetivo de transferirla a un curso de capacitación en investigación online para el personal del Programa de País que apoya las investigaciones.

Debido al aumento continuo de nuevos asuntos denunciados desde la campaña *Raise Concerns (Plantea tus inquietudes)* de 2018, en el año fiscal 2020 la ECU realizó una evaluación de capacidades de los actuales recursos de investigación. La evaluación de capacidades se compartió con la Dirección Sénior del IRC y tuvo como consecuencia un aumento del financiamiento de la ECU para permitir la contratación de tres miembros adicionales del personal de investigación para cubrir las tres regiones de África del IRC. En el año fiscal 2020, el 58% de todos los nuevos asuntos investigados por la ECU fueron en África. El volumen de casos en estas tres regiones de África refleja el hecho de que la mayoría de la programación del IRC se encuentra en estas regiones. Estos recursos adicionales ayudarán a que las investigaciones avancen más rápidamente y a gestionar el riesgo de forma apropiada. Más abajo, se incluyen más detalles sobre el desglose regional de los casos de la ECU del Año Fiscal 2020.

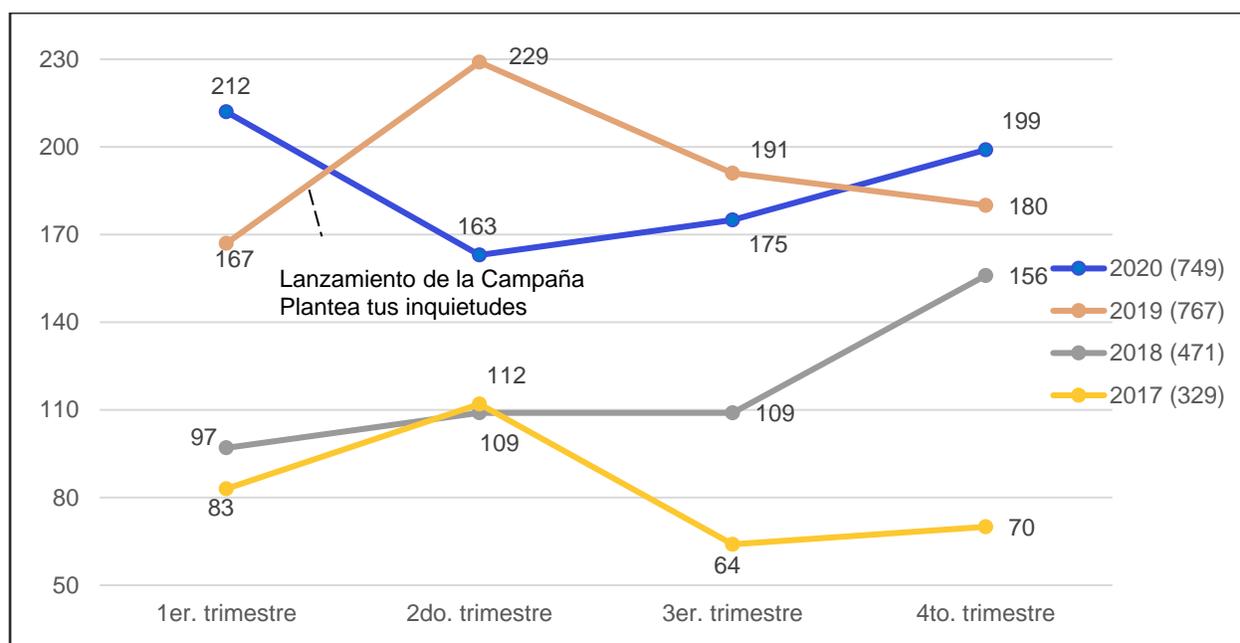
La ECU continúa dedicando recursos para seguir desarrollando su conocimiento en la gestión e investigación de casos de salvaguarda. En el año fiscal 2020, la Directora Sénior de Investigación designó a una persona de su equipo para asumir la responsabilidad como jefe de salvaguarda de investigación para la ECU. Hemos evaluado que tener un jefe de salvaguarda de investigación ha sido beneficioso para el equipo de investigación, quienes realizan investigaciones de salvaguarda, y proporciona apoyo adicional a los Programas de País y un mayor compromiso con la organización y con los participantes externos sobre las mejores prácticas de investigación de salvaguarda.

Estadísticas de investigación del año fiscal 2020

El número de acusaciones recibidas en el año fiscal 2020 fue similar al de 2019, pero fue particularmente desafiante de gestionar durante el año fiscal 2020 debido al impacto significativo de la Covid-19 en los recursos de investigación y en la realización de investigaciones de forma remota.

En el año fiscal 2020, hubo 749 nuevos asuntos denunciados, lo cual es similar a las cifras del año fiscal 2019. Sin embargo, en el año fiscal 2020 las cifras no cayeron por debajo de las cifras anteriores a la campaña *Plantea tus inquietudes*, de noviembre de 2018. No todos los asuntos presentados a la ECU se convirtieron en investigaciones. Algunos asuntos recibidos fueron lesiones, no denunciaban conductas indebidas o planteaban problemas que serían revisados y considerados de forma más apropiada por Recursos Humanos u otra Unidad de la Organización.

Todos los asuntos recibidos por la ECU entre el año fiscal 2017 y el año fiscal 2020 por trimestre ¹



Los 749 asuntos se asignaron a la ECU o a RR. HH. para su revisión posterior y para tomar medidas en base a los problemas planteados:

- ECU (404 asuntos nuevos) y RR. HH. (345 asuntos nuevos). La ECU realiza una reunión de admisión de casos semanal para estudiar todos los asuntos denunciados, dirigida por el Director Sénior de Investigaciones. Cualquier asunto de Relaciones entre Empleados informado, que están fuera de la competencia de investigación de la ECU, se refieren a recursos Humanos Globales.
- Se refirieron 345 asuntos nuevos a RR. HH. Global y se discuten en una reunión de clasificación de RR. HH. semanal con el Director de Recursos Humanos, el Director Global de Relaciones entre Empleados y el Director Sénior de Investigación. Las reuniones de admisión de casos y de clasificación de RR. HH. han continuado durante la pandemia de la Covid-19.

Se describen más detalles sobre el proceso en las Directrices de Investigación de la ECU.

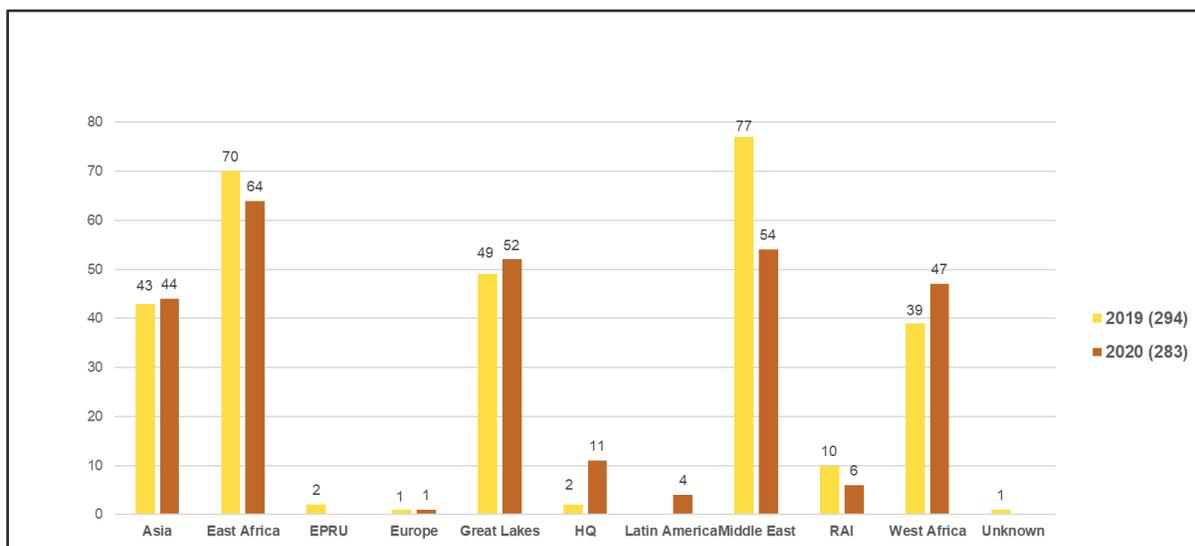
De los 404 asuntos nuevos que manejó la ECU, 283 de estos condujeron a la apertura de nuevas investigaciones por parte de la ECU en el año fiscal 2020. El último trimestre de 2020, que terminó el 30 de septiembre de 2020, la ECU recibió 199 asuntos nuevos, lo cual es una de las cifras más altas de asuntos nuevos recibidos en un trimestre desde que se constituyó la ECU en 2016.

El desglose regional de las 283 investigaciones en el año fiscal 2020 se ilustra más abajo. No debemos inferir que un número más alto de casos indica que hay más problemas en una cierta

¹ Los asuntos incluyen todos los informes, consultas y acusaciones de conducta indebida recibidos por la ECU. No todos los asuntos llegaron a una investigación.

región. Por el contrario, el número de casos puede indicar una mayor concentración de personal y programas; un entorno saludable para denunciar; o presencia de Coordinadores de Cumplimiento del Programa de País que trabajan con los equipos en problemas de cumplimiento.

Investigaciones de la ECU por región - Años fiscales 2019 y 2020



Hay muy poca diferencia entre el desglose regional de investigaciones nuevas de la ECU en 2019 y 2020. La región de los Grandes Lagos, África Oriental y África Occidental continúan teniendo el mayor número de investigaciones, lo cual representa 58% de investigaciones nuevas abiertas en el año fiscal 2020. Esto no es de sorprender teniendo en consideración que la mayoría de los programas del IRC se llevan a cabo en esas regiones.

Investigaciones sobre la integridad fiscal ²

La categoría más grande de investigaciones nuevas abiertas fue la de la Integridad Fiscal, la cual representó el 55% de las investigaciones nuevas. Esto significa un aumento de 45% en el año fiscal 2019. La apropiación indebida/malversación de activos del IRC alcanza el 62% de todas las nuevas investigaciones sobre la integridad fiscal.

En África Oriental se presentó la mayor parte de las acusaciones sobre la integridad fiscal, de lo cual se desprendieron investigaciones, al igual que en el año fiscal 2019. Esto demuestra que existe un entorno saludable para denunciar y no es necesariamente una señal de que hay una mayor incidencia de fraude en la región.

²La integridad fiscal incluye: soborno a funcionarios del gobierno, fraude de adquisiciones/soborno comercial, apropiación indebida/malversación de activos, conducta indebida de auditoría/contabilidad.

Investigaciones de salvaguarda

La segunda mayor categoría de investigaciones abiertas durante el año fiscal 2020 fueron los asuntos de salvaguarda, los cuales representaron el 36% de las nuevas investigaciones abiertas por la ECU. Estos incluyen tanto la explotación sexual como económica de los clientes, y algunos asuntos de acoso sexual del personal. El número de casos nuevos es ligeramente inferior a los del año fiscal 2019, cuando el 40% de las nuevas investigaciones de la ECU se relacionaron con asuntos de salvaguarda. En cuanto a los asuntos de salvaguarda, la ECU observó un pequeño aumento en las denuncias de asuntos de salvaguarda de menores. La mayoría de las investigaciones sobre acoso sexual las gestiona RR. HH., con el Director de Relaciones entre Empleados Globales a la cabeza.

Grandes Lagos, África Oriental y Medio Oriente denunciaron la mayor cantidad de asuntos de salvaguarda, constante con respecto al año fiscal 2019.

Cierres y resultados de los casos

En el año fiscal 2020, la ECU cerró 268 investigaciones, lo que tuvo como consecuencia una carga de trabajo final de 230 casos abiertos al final de ese año fiscal. En total, más de 33% de las investigaciones de la ECU se cerraron en menos de 90 días, lo cual es un aumento con respecto al año fiscal 2019. Aproximadamente la mitad de todas las investigaciones se realizó en menos de 180 días. Esto se alcanzó a pesar del impacto de la Covid-19 en el avance de las investigaciones.

ECU - Casos abiertos al final del año fiscal 2019	ECU - Casos abiertos en el año fiscal 2020	ECU - Casos cerrados en el año fiscal 2020	ECU - Casos abiertos al final del año fiscal 2020
228	283	268	230 ³

En sus informes de investigación finales, la ECU hace recomendaciones, según corresponde, que pueden abordar: medidas de mitigación de riesgos, recuperación de pérdidas, medidas disciplinarias a considerar, potenciales derivaciones a las autoridades nacionales en las que se han identificado conductas delictivas, y cambios potenciales de políticas, procedimientos y debilidades del control operativo. La gerencia sénior de HQ/CRRD/RAI/HQ pertinente toma las decisiones finales sobre las medidas de mitigación de riesgo y disciplinarias que se tomarán como consecuencia de los hallazgos del Informe, en consulta con la ECU, según sea necesario.

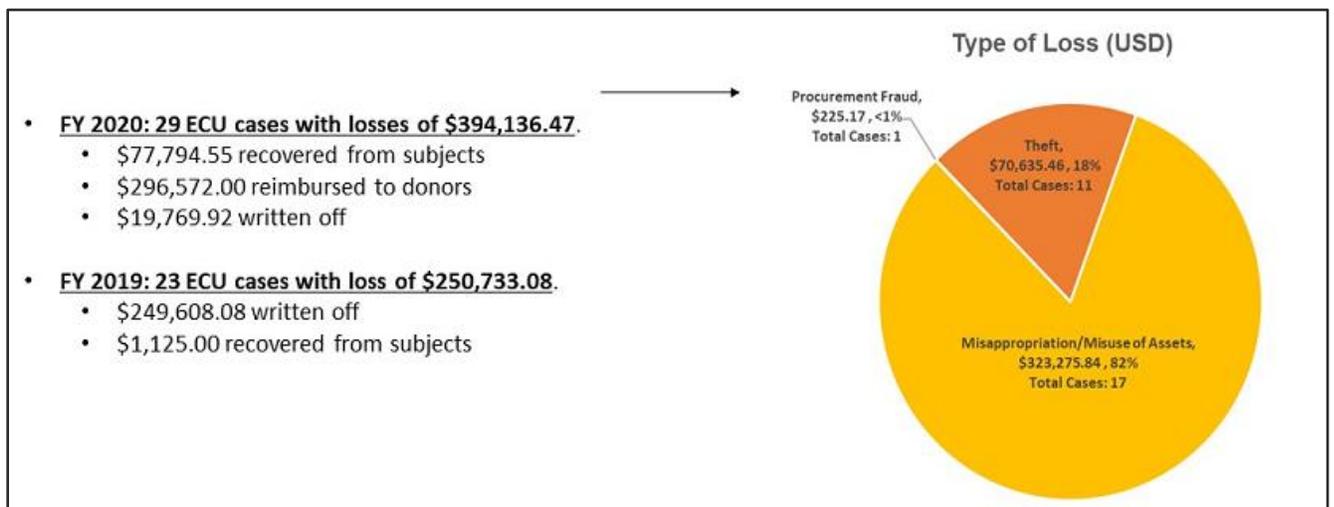
La ECU trabaja con Finanzas Globales para confirmar cualesquiera pérdidas evaluadas al final de una investigación y antes de que se comparta el informe de investigación final con el donante relevante. Entonces, Finanzas Globales trabaja con la oficina pertinente de CRRD o RAI para garantizar que no se le cobre ninguna pérdida al donante.

³Se reasignaron 13 casos y por lo tanto no se representan en los casos finales de la ECU abiertos a fines del año fiscal 2020.

(1) Pérdidas financieras

De los 268 casos cerrados en el año fiscal 2020, 29 casos tuvieron pérdidas financieras para el IRC por un total de USD 394.136,47. La categoría principal de los casos que implicaron pérdidas fue la apropiación indebida de activos, la cual ascendió a 82% de las pérdidas totales. El monto total de pérdidas no incluye los robos que no se denunciaron ante la ECU, aunque muchos los ha manejado por separado la seguridad de los Programas de País, ya que las acusaciones no implicaban al personal ni a los socios del IRC. De los casos de la ECU, el 20% de las pérdidas se recuperaron de los sujetos, con lo cual el IRC cubrió el resto de las pérdidas con fondos no restringidos. Como consecuencia, no hubo pérdidas de donantes.

Año fiscal 2020 - Pérdidas por casos finalizados por la ECU



(2) Medidas disciplinarias

a. Integridad fiscal

De 36 casos de Integridad fiscal documentados en la ECU en el año fiscal 2020, se tomaron medidas disciplinarias contra 80 miembros del personal, incluidas las advertencias verbales y por escrito, así como el término del contrato.

b. Salvaguarda

El número de casos de salvaguarda documentados aumentó significativamente en el año fiscal 2020 con 63 casos de salvaguarda de ECU y RR. HH. documentados en comparación con los 34 del año fiscal 2019. Se tomaron medidas disciplinarias contra 84 empleados y contratistas, incluidas las advertencias verbales y por escrito, así como el término del contrato. Abajo se ilustran más detalles.

Año fiscal 2020. Casos de salvaguarda de ECU y RR. HH. documentados - Medidas disciplinarias

Tipo de problema	Número de casos documentados	Número de empleados que reciben una medida disciplinaria
Explotación sexual de beneficiarios	21	19 ⁴
Explotación económica de beneficiarios	24	44
Acoso sexual en el lugar de trabajo	18	21
Total	63	84

DE CARA AL 2021

Con la COVID-19 y el trabajo remoto aún en marcha en 2021, las metas y el plan de trabajo de la ECU para el año próximo se han adaptado a la 'nueva normalidad'.

El trabajo de la ECU para 2021 incluye:

1. La implementación e integración continua del Proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) del IRC en el nivel regional de la organización.
2. La posterior integración y localización de las actividades de Ética y Cumplimiento (prevención, apoyo a la investigación y mitigación del riesgo) por medio de un enfoque integrado y estratégico que incluye aumentar la presencia y conocimiento de los Coordinadores de Cumplimiento locales.
3. Finalización de actividades contextualizadas de capacitación en Prevención y Consciencia del Fraude
4. Fortalecimiento de capacidades de investigación.

⁴Hubo una serie de investigaciones en las que el mismo sujeto se nombraba junto con diferentes sujetos y por lo tanto el número de empleados que recibieron medidas disciplinarias es inferior al número de casos documentados.