



**Junta Ejecutiva del Programa
de las Naciones Unidas para el
Desarrollo, del Fondo de Población
de las Naciones Unidas y de la
Oficina de las Naciones Unidas
de Servicios para Proyectos**

Distr. general
8 de abril de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2021

Nueva York, 7 a 11 de junio de 2021

Tema 4 del programa provisional

Ética

**Actividades de la Oficina de Ética y Cumplimiento
de la UNOPS en 2020**

Informe de la Oficina de Ética y Cumplimiento

Resumen

El Oficial de Ética y Cumplimiento de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) transmite este informe cada año a la Directora Ejecutiva. El informe se presenta, posteriormente, a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual, de conformidad con su decisión 2010/17.

Los integrantes del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinaron el proyecto de informe en marzo de 2021, de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del documento titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada). El Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS examinó el proyecto de informe en su reunión de 24 de marzo de 2021. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

Este es el 12º informe anual presentado por la Oficina de Ética y Cumplimiento (antes denominada Oficina de Ética) desde su creación en 2009.

Elementos de una posible decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética y Cumplimiento en el fortalecimiento de la cultura de ética en la UNOPS.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Desarrollo de la Oficina de Ética y Cumplimiento	3
III. Informe sobre las actividades de 2020	4
A. Establecimiento de políticas y normas	6
B. Asesoramiento y orientación	10
C. Capacitación y sensibilización	12
D. Protección contra las represalias	14
E. Programa de declaración de la situación financiera	18
F. Otras actividades	20
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	21

I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva y abarca las actividades realizadas por la Oficina de Ética y Cumplimiento de la UNOPS en 2020. El informe se presenta a la Directora Ejecutiva de la UNOPS y a la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y de la UNOPS.
2. La Oficina se estableció en 2009 con arreglo al boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), en su forma enmendada. Tiene su sede en Copenhague y presta apoyo en materia de ética y cumplimiento a 5.038 miembros del personal de la UNOPS y a 7.498 miembros del personal de asociados a través de sus operaciones en más de 80 países.
3. De conformidad con el boletín, el mandato de la Oficina es “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella”. En virtud del boletín, la Oficina se encarga específicamente de lo siguiente:
 - a) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética;
 - b) Proporcionar orientación a los directivos para velar por que las políticas y los procedimientos de la UNOPS promuevan un alto grado de integridad;
 - c) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal;
 - d) Realizar actividades de sensibilización sobre las normas éticas y el comportamiento esperado;
 - e) Administrar la política de la UNOPS de protección contra las represalias; y
 - f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la UNOPS.

II. Desarrollo de la Oficina de Ética y Cumplimiento

4. Desde finales de 2015 la Directora Ejecutiva ha ido aumentando progresivamente los recursos disponibles para apoyar el programa de ética de la UNOPS. En 2019 se logró un hito importante cuando la Oficina obtuvo su primer director a tiempo completo, el Oficial Jefe de Ética y Cumplimiento. A finales de 2019 la Oficina contaba con tres miembros del equipo a tiempo completo. En el verano de 2020 la Oficina se fortaleció más con la contratación de un nuevo miembro del equipo y de apoyo provisional.
5. El aumento de los recursos ha ido acompañado de una ampliación del mandato de la Oficina, sobre todo en virtud de la Instrucción Operacional OI.LG.2018.08:Compliance, que desde diciembre de 2018 encomienda formalmente a la Oficina la función de garantizar el cumplimiento. Como se señala en el informe de la Oficina sobre sus actividades de 2019, la Oficina también está ampliando su ámbito de actuación a las cuestiones de integridad institucional, es decir, las cuestiones de ética que afectan a la UNOPS como organización y no solo a las cuestiones de ética individual.
6. En 2019 la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento estableció un plan de trabajo detallado para la Oficina que se extiende hasta finales de 2021. El plan de trabajo se centra en cinco ámbitos estratégicos fundamentales:

- a) La continuación de la labor del programa de ética vigente;
- b) Proyectos encaminados a mejorar las actividades de ética existentes;
- c) Desarrollo del nuevo programa de ética, con mayor atención en la integridad institucional;
- d) Elaboración del nuevo programa de cumplimiento; y
- e) Apoyo al resto del sistema de las Naciones Unidas en materia de ética y cumplimiento.

III. Informe sobre las actividades de 2020

7. En 2020 la Oficina siguió prestando servicios en una amplia gama de esferas, como se muestra en la figura 1. El año 2020 fue también el primero en el que la Oficina tuvo un plan de trabajo anual centrado en la consecución de objetivos estratégicos a largo plazo definidos. Además, a raíz de diversos acontecimientos externos, como la pandemia de COVID-19 y los actuales movimientos y protestas mundiales contra el racismo y la discriminación, la Oficina demostró agilidad y capacidad para ajustar sus planes. En consecuencia, la Oficina modificó su plan de trabajo para tener en cuenta consideraciones prácticas, como la reducción de los planes de viaje, y también para velar por que, mediante campañas de capacitación y sensibilización, los colegas estuvieran informados de sus derechos y obligaciones y de la postura de la UNOPS con respecto a cuestiones de actualidad.

8. Las actividades más importantes llevadas a cabo en 2020 fueron:

- Aplicación de una nueva y más amplia definición operacional de la ética para la UNOPS;
- Diseño y puesta en marcha del programa de evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial;
- Una amplia campaña de comunicación para sensibilizar al personal sobre la definición más amplia de la ética y potenciar la cultura de la denuncia;
- Administración de un programa de base para celebrar la diversidad en la UNOPS y examinar importantes cuestiones planteadas por los movimientos mundiales contra el racismo y la discriminación;
- Un examen independiente de la política y los procedimientos de la UNOPS relativos a la protección contra las represalias.

9. La Oficina ha aprovechado el firme respaldo a las cuestiones éticas mostrado por la Directora Ejecutiva y el Equipo Directivo Superior, que han apoyado a la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento y sus ambiciones para el programa de ética. La Oficial Jefa informa al Equipo Directivo Superior en reuniones trimestrales a las que asiste de oficio. Estas reuniones ofrecen a la Oficina la oportunidad de reforzar la sensibilización en el Equipo Directivo Superior sobre la naturaleza de las cuestiones éticas que se plantean, respetando al mismo tiempo la independencia y las obligaciones de confidencialidad de la Oficina.

Figura 1
Desglose de las solicitudes de servicios por categoría (2020)¹

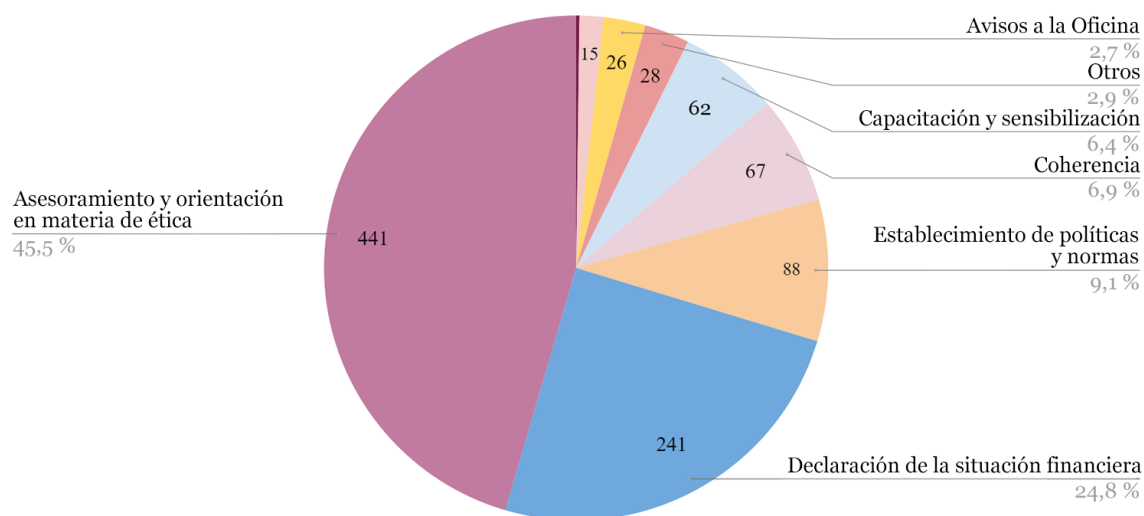


Figura 2
Comparación del número de solicitudes de servicios por ciclo de presentación de informes (2016-2020)



¹ Definiciones

Protección contra las represalias: solicitudes de protección contra las represalias y medidas proactivas adoptadas para reducir la probabilidad de que se tomen represalias.

Establecimiento de políticas y normas: iniciativas con respecto a las políticas de ética, colaboración con otras dependencias en materia de políticas conexas, y labor realizada para cumplir las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.

Capacitación y sensibilización: diseño e impartición de capacitación, y colaboración en la materia, y comunicaciones internas.

Programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses: administración del programa anual.

Coherencia: colaboración e intercambio de información con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales y con otras dependencias de la UNOPS.

Avisos a la Oficina: contactos con la Oficina de Ética en relación con asuntos que no forman parte de su función que y, por tanto, se remiten.

10. En 2020 la Oficina tramitó 970 asuntos, un 11 % más que los 868 recibidos en 2019. Como se observa en la figura 2, en 2018 hubo un aumento considerable de los asuntos tramitados, seguido de un ligero descenso en 2019. El volumen global correspondiente a 2020 se sitúa en el mismo nivel que en 2017. El volumen de casos sigue siendo considerablemente mayor que en el período de 2010 a 2015, en que se registraron entre 400 y 500 por año. Como se señaló anteriormente en el informe anual de 2019 (DPS/OPS/2020/3), estas cifras se proporcionan para garantizar la coherencia con los informes de las oficinas de ética de todo el Panel de Ética de las Naciones Unidas. Sin embargo, la Oficina considera que los números de casos por sí solos no reflejan los matices de los avances realizados en la organización en cuanto a los niveles de sensibilización, a las normas éticas o a la repercusión. Por ejemplo, varias de las actividades de la Oficina (como la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial) consumen muchos más recursos y tienen más repercusión que un solo caso de asesoramiento a un miembro del personal.

11. El número de casos de asuntos relacionados con el asesoramiento siguió aumentando en 2020, y pasó de 343 en 2018 a 401 en 2019 y 441 en 2020. Las solicitudes de asesoramiento representaron el 45 % del total de 2020 (frente al 46 % en 2019 y a aproximadamente el 33 % en 2018 y 2017). Esta evolución demuestra un crecimiento constante y continuo del conocimiento y la confianza del personal en la Oficina. El aumento continuado de la demanda de asesoramiento también puede atribuirse en parte a la mayor visibilidad de la Oficina, gracias a la constante labor de sensibilización que llevó a cabo a lo largo de 2020.

12. En 2020 los servicios de la Oficina no relacionados con el asesoramiento aumentaron de 467 en 2019 a 529 en 2020. La razón principal de este aumento fue el incremento del número de personas que participaron en la categoría de declaración de la situación financiera. Los casos de esta categoría aumentaron de 181 en 2019 a 241 en 2020.

A. Establecimiento de políticas y normas

13. La Oficina incrementó sustancialmente sus actividades de establecimiento de políticas y normas en 2020, que abarcaron una combinación de iniciativas propias y solicitudes para contribuir a líneas de trabajo dirigidas por otras dependencias.

Evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial

14. Una función clave de la Oficina consiste en proporcionar orientación a los directivos para garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la UNOPS fortalezcan y promuevan los niveles de integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas. Por ello, la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento ha asesorado a la Directora Ejecutiva y al Equipo Directivo Superior sobre la importancia de tener en cuenta todo el abanico de riesgos éticos que pueden surgir en la UNOPS, en lugar de centrarse exclusivamente en las cuestiones que se indiquen de manera específica en el boletín. Esta forma de actuar reviste especial interés, ya que los riesgos éticos evolucionan con el tiempo y dependen específicamente del carácter de las operaciones de una entidad. Por tanto, la Oficina propuso llevar a cabo una evaluación de los riesgos éticos que, a su juicio, existen en las operaciones de la UNOPS y proporcionar asesoramiento sobre la eficacia de las normas y procedimientos actuales para gestionar esos riesgos y recomendaciones sobre las medidas que pueden adoptarse para ofrecer una mayor protección contra los riesgos éticos. La Directora Ejecutiva y el Equipo Directivo Superior apoyaron esta propuesta y asignaron fondos adicionales a la Oficina para elaborar y llevar a cabo esta iniciativa. Así pues, la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial fue la mayor categoría de trabajo realizada por la

Oficina en 2020. Es el proyecto estratégico más importante de la Oficina en 2020 y continuará en 2021 y en años posteriores. En vista de la envergadura del proyecto, representó en torno al 25 % de las actividades de la Oficina en 2020.

15. Como primer paso, la Oficina elaboró una nueva definición de la ética en la labor cotidiana de la UNOPS con el fin de adaptarla mejor a la organización. La nueva definición abarca un abanico más amplio de riesgos éticos que los mencionados específicamente en el documento [ST/SGB/2007/11](#). Contempla tanto el riesgo individual como el institucional y tiene en cuenta los riesgos que surgen debido a la especial naturaleza de las Naciones Unidas como entidad. Para elaborar la definición, la Oficina se basó en materiales pertinentes de la UNOPS, procedentes del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto y de las mejores prácticas de ética y cumplimiento en el sector privado y los bancos de desarrollo.

16. Posteriormente, la Oficina llevó a cabo una amplia labor encaminada a elaborar el planteamiento estratégico, la metodología y los materiales conexos para la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial, garantizando al mismo tiempo la conformidad con el marco y la metodología de evaluación de riesgos de la UNOPS. La metodología empleada incorpora una combinación de recopilación y análisis de datos antes de las visitas sobre el terreno y entrevistas *in situ* al personal clave, centradas especialmente en la exposición a los riesgos y las actividades de mitigación vigentes. La nueva evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial se puso a prueba en dos proyectos piloto: en el módulo de servicios de Nueva York y en la Oficina de la UNOPS en Ginebra. La información obtenida en los proyectos piloto se utilizó para mejorar y perfeccionar el programa y los materiales de la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial.

17. El plan original del proyecto preveía la implantación de la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial en todas las oficinas de la UNOPS en los países en un plazo de tres años. Sin embargo, debido a las continuas restricciones a los viajes a causa de la COVID-19, la Oficina no ha podido hacer visitas sobre el terreno, lo que ha retrasado la plena implantación del programa. No existe un método que permita sustituir por completo las reuniones presenciales de evaluación de riesgos. Para sortear las restricciones a los viajes, la Oficina adoptó una solución provisional mediante cuestionarios de autoevaluación de riesgos éticos, en los que se pedía a las oficinas en los países y las oficinas multipaíses de la UNOPS que autoevaluaran la exposición a los riesgos éticos. Los resultados permitirán a la UNOPS: a) establecer elementos de referencia para entender los riesgos éticos en toda la organización; y b) otorgar prioridad a las regiones o países con mayor exposición al riesgo ético cuando se levanten las restricciones a los viajes. En diciembre de 2020 la Oficina publicó 30 cuestionarios por países con plazos de cumplimentación escalonados. Para garantizar la exactitud y la coherencia de las respuestas, la Oficina lleva a cabo un seguimiento de cada formulario presentado con una sesión de preguntas y respuestas. En función del éxito de esta solución provisional, la Oficina podrá repetir los cuestionarios en lo sucesivo. En el momento de redactar este informe, la Oficina ha observado un alto nivel de compromiso en todos los niveles de la organización y una mayor voluntad de aprender más sobre la gestión de los riesgos éticos.

18. De forma paralela, la Oficina comenzó a elaborar un nuevo tablero de informes para ilustrar las conclusiones de la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial y los cuestionarios de los países, y para informar sobre el progreso de la puesta en marcha de la evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial.

Conflictos de intereses y actividades externas

19. En 2020 la Oficina participó en varias iniciativas sobre conflictos de intereses relacionados con el establecimiento de políticas.

20. La Oficina llevó a cabo un examen de los conflictos de intereses y las actividades externas. El objetivo general del examen era determinar los cambios que era necesario introducir en las políticas, las prácticas y la capacitación de la UNOPS con respecto a los conflictos de intereses y las actividades externas, tras evaluar la probabilidad y las repercusiones de los riesgos que plantean los conflictos de intereses y las actividades externas para la UNOPS. La Oficina determinó los conflictos de intereses específicos y los aspectos de las actividades externas que deseaba explorar y, a continuación, analizó las políticas, la capacitación, las prácticas y otras fuentes de datos de la UNOPS antes de realizar entrevistas con un amplio grupo de colegas de toda la organización. La UNOPS finalizará el examen en el primer trimestre de 2021, y durante el resto del año llevará a cabo las acciones indicadas.

21. En 2020 la Oficina ayudó a redactar una política de conflicto de intereses que firmaron los miembros del comité directivo de una de las iniciativas organizadas. Los miembros del comité no pertenecen al personal de la UNOPS y no están cubiertos por las políticas de la organización.

22. La Oficina también colaboró con sus colegas del Grupo de Prácticas y Normas de Aplicación y del Grupo de Adquisiciones en la elaboración de un manual de orientación inicial para las personas que tenían contratos marco, ofreciendo orientaciones sobre las restricciones que se les aplican en relación con las actividades externas. Esto ayudó a abordar una cuestión que se había señalado en el informe anual de 2019 de la Oficina, en el que se había contactado con la Oficina en relación con casos en los que las personas que tenían contratos marco eran también directores generales de empresas que pretendían hacer negocios con la UNOPS.

Asesoramiento relacionado con proyectos e iniciativas estratégicas de la UNOPS

23. Durante 2020 la Oficina apoyó a la UNOPS armonizando las iniciativas en materia de ética con las mejores prácticas del sector privado y los bancos de desarrollo. Se dedicó un esfuerzo considerable a apoyar proyectos e iniciativas estratégicas de forma más proactiva.

24. La Oficina prestó apoyo en materia de ética a la Oficina de Inversiones con Impacto en Infraestructura Sostenible (S3I). El asesoramiento abarcó: a) la detección de los riesgos éticos generados por las actividades de inversión de la S3I; b) la administración de los servicios de gestión de operaciones; c) la determinación del apetito de riesgo de la organización; d) el apoyo a la elaboración de un manual de operaciones y a las actividades de contratación (incluida la elaboración de una nueva orientación inicial sobre ética en el contexto de la S3I). Otro proyecto estratégico que la Oficina apoyó en 2020 es el nuevo acuerdo de asociación suscrito con el Gobierno de México para apoyar la adquisición nacional de medicamentos a partir de 2021. La Oficina asesoró sobre los posibles riesgos éticos y la necesidad de contar con personal al que se asigne específicamente la tarea de gestionar los riesgos éticos de los proyectos dentro de su mandato. La Oficina prestó asistencia en la contratación de personal adecuado para esta tarea.

25. En opinión de la UNOPS, es beneficioso para los proyectos estratégicos de este tipo asignar de manera específica a una o más personas la responsabilidad de coordinar la gestión de los riesgos éticos de los proyectos a nivel operacional. De esta manera, la UNOPS puede velar por que los riesgos éticos se detecten rápidamente, y se aumentan los niveles de implicación y rendición de cuentas para afrontar los riesgos éticos en el ámbito local. Es importante que la Oficina cuente con una

supervisión adecuada de dicho personal para garantizar la coherencia y elevar los problemas al nivel jerárquico adecuado. Sin embargo, la Oficina sigue llevando a cabo las actividades básicas del mandato establecido en el boletín del Secretario General.

Formularios de solicitud

26. La Oficina logró una mayor eficiencia mediante la elaboración de diversos formularios de solicitud en línea que el personal de la UNOPS deberá utilizar cuando se ponga en contacto con la Oficina para solicitar información sobre un tema concreto. Se trata de un formulario revisado para declarar la recepción de un obsequio y de atenciones sociales en el ejercicio de las funciones oficiales, dos nuevos formularios destinados a los colegas que solicitan la aprobación para participar en una actividad externa y un formulario para solicitar orientación sobre los conflictos de intereses. En 2021 la Oficina estudiará la posibilidad de ampliar los formularios de solicitud para incluir las solicitudes de protección contra las represalias.

Grupo de Trabajo sobre Explotación y Abusos Sexuales

27. En 2020 la Oficina siguió enviando un miembro al Grupo de Trabajo sobre Explotación y Abusos Sexuales, establecido por la Directora Ejecutiva a finales de 2018. En 2020 el Grupo se amplió. Se reunió cinco veces y llevó a cabo una serie de iniciativas. Entre otras cosas, se estudió el modo de establecer procedimientos de la UNOPS en los que se refleje el protocolo de las Naciones Unidas sobre denuncias de actos de explotación y abusos sexuales que involucren a asociados en la ejecución.

Marco de cumplimiento

28. En el contexto de la labor orientada a mejorar las medidas de gobernanza, riesgo y cumplimiento dentro de la UNOPS, la Oficina es responsable del cumplimiento. El mandato de cumplimiento abarca los siguientes aspectos: a) apoyo consultivo prestado a la organización, que abarca, entre otras cosas, el diseño, la aplicación y la gestión de las normas de cumplimiento y del marco de apoyo; y b) asesoramiento específico a las principales partes interesadas, como, por ejemplo, los tomadores de seguros, sobre la gestión del cumplimiento, las necesidades de seguimiento y la minimización de los riesgos de incumplimiento.

29. En 2020 la Oficina llevó a cabo un amplio estudio exploratorio para evaluar la situación y las necesidades actuales de la organización. Este estudio incluyó consultas con las principales partes interesadas, así como exámenes de las políticas. En 2021 la Oficina entablará nuevas conversaciones con el personal directivo superior para perfeccionar el mandato de cumplimiento a fin de que la Oficina asuma principalmente una función de asesoramiento estratégico sin duplicar los esfuerzos de cumplimiento realizados por otras partes interesadas.

30. Como parte del mandato de cumplimiento, la Oficina también ha colaborado con la UNOPS para estudiar el modo de fomentar la cultura de la rendición de cuentas. En el marco de estas actividades, la Oficina colaboró con el Grupo de Personas y Cambio para estudiar más detenidamente la mejor manera de evaluar la cultura institucional y orientarla hacia el cumplimiento y la rendición de cuentas. La Oficina considera que es necesario realizar una evaluación de la cultura en profundidad para poder vincular la rendición de cuentas con la cultura y los valores de la organización. Dicha evaluación servirá de base para seguir trabajando en este ámbito y requerirá la colaboración y el apoyo del Equipo Directivo Superior y del Grupo de Personas y Cambio.

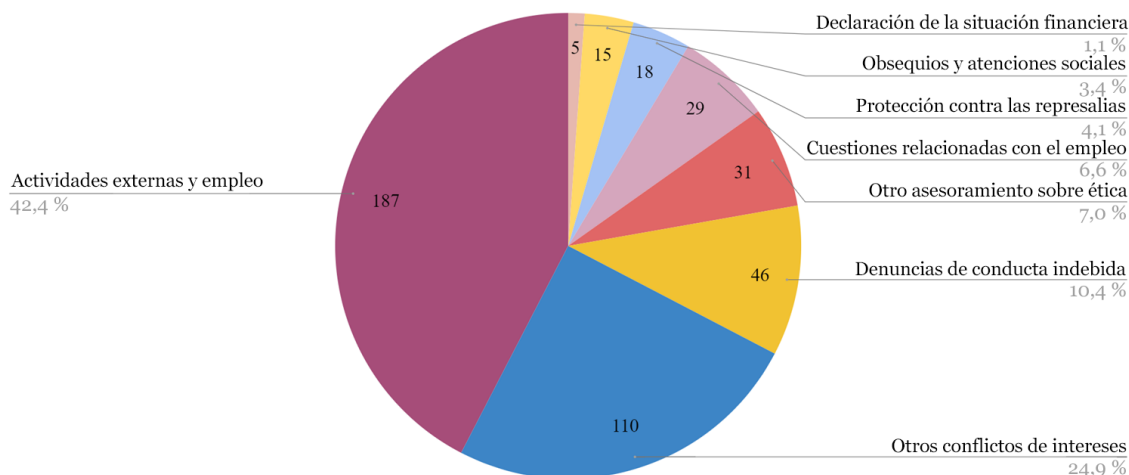
B. Asesoramiento y orientación

31. Cualquier miembro del personal de la UNOPS puede ponerse en contacto directamente con la Oficina para obtener asesoramiento confidencial e imparcial sobre un dilema ético, sin necesidad de presentar su consulta primero a través de un supervisor o de la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina considera que la prestación de asesoramiento ético directamente a las personas es un aspecto fundamental de su función, y le complace ver que el número de solicitudes de asesoramiento sigue creciendo cada año.

32. El aumento de las solicitudes de asesoramiento observado en 2019 se confirmó en 2020. En 2017 y 2018 las solicitudes de asesoramiento fueron aproximadamente 345 casos anuales y representaron un tercio del total de los servicios prestados. En 2019 esta cifra creció a 401 solicitudes de asesoramiento y en 2020 se amplió a 437 casos.

33. En la figura 3 se ofrece un desglose de las diferentes categorías de asesoramiento solicitadas en 2020.

Figura 3
Desglose de las subcategorías de solicitudes de asesoramiento en materia de ética (2020)²



Actividades externas

34. Las actividades externas siguen constituyendo la categoría más importante de asesoramiento prestado por la Oficina. En 2020 se presentaron 187 solicitudes de asesoramiento en relación con las actividades externas, lo que representa el 42 % del total de solicitudes de asesoramiento. Desde 2017 las actividades externas han

² **Definiciones**

Cuestiones relacionadas con el empleo: incluye el asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con las restricciones en la contratación, en el empleo y posteriores al empleo.

Denuncias de conducta indebida: incluye el asesoramiento sobre las obligaciones y las opciones en circunstancias de posible conducta indebida y la colaboración con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones al respecto.

Declaración de la situación financiera: se refiere al asesoramiento sobre las obligaciones de presentar una declaración, no sobre el proceso anual del programa de declaración en sí.

Protección contra las represalias: se refiere al asesoramiento relativo a la protección contra las represalias, pero no a las medidas oficiales adoptadas para dar protección.

representado entre el 37 % y el 44 % de las solicitudes de asesoramiento de cada año. La Oficina prevé que esta tendencia continuará.

35. En 2020 la Oficina observó que cada vez se dirigen más a ella los colegas que trabajan en el ámbito de los recursos humanos, tanto sobre el terreno como en la sede, para que los asesore sobre las actividades externas de una persona en proceso de contratación. La Oficina considera que se trata de un avance positivo, ya que muestra una creciente sensibilización entre los colegas de recursos humanos en cuanto a las restricciones generales en este ámbito. Abordar las actividades externas en esta fase ayuda a integrar a los nuevos contratados en la UNOPS y evita el malentendido que puede producirse cuando un candidato ha descrito abiertamente una actividad externa en curso en su solicitud, pero luego, varios meses después de incorporarse a la organización, descubre que su continuación es incompatible con su condición de miembro del personal de la UNOPS.

36. La categoría de actividades externas abarca no solo las actividades profesionales, sino también las de carácter político. En 2020 la Oficina registró un aumento de las solicitudes de asesoramiento en relación con las actividades políticas. En la segunda mitad del año, la Oficina descubrió que, al responder a estas consultas, resultaba útil enviar un enlace a la comunicación exhaustiva publicada para todo el personal por la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento en relación con las actividades políticas, junto con una respuesta sobre la consulta específica.

37. Una solicitud de participación en una actividad externa también puede tener un resultado negativo por ser de carácter político, aun cuando la persona que solicita la aprobación no esté participando directamente en ninguna actividad o declaración política. Esta situación se dio en 2020 en el caso de varios colegas que esperaban ocupar puestos en organizaciones no gubernamentales (ONG). En cada caso, la ONG tenía un mandato caritativo básico, pero también publicaba declaraciones en su sitio web que criticaban las políticas de determinados Gobiernos.

Denuncias de conducta indebida

38. La Oficina asesora a los colegas sobre las opciones y sobre sus deberes en caso de denuncias de conducta indebida. Se trata de una responsabilidad importante de la Oficina, ya que contribuye a fomentar una sólida cultura de la denuncia en la UNOPS. Durante 2020 la Oficina observó un marcado aumento de colegas que buscaban asesoramiento y apoyo antes de denunciar una conducta indebida. Además, la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento ha recibido cada vez más peticiones de ayuda en la resolución de casos complejos que iban más allá del mandato tradicional de la Oficina, y la Directora Ejecutiva acude a ella para que la asesore sobre el modo de resolver los problemas que le plantean directamente los denunciantes.

39. En 2020 la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento participó en el seguimiento de dos casos especialmente delicados. En el primero, actuó como examinadora y, en el segundo, se encargó de retener a los investigadores externos.

40. Aunque la información detallada de los casos normalmente es confidencial, uno de esos casos es una cuestión de dominio público. Estaba relacionado con acusaciones de racismo y abuso de autoridad en el seno de la organización Stop TB Partnership, una iniciativa de las Naciones Unidas auspiciada por la UNOPS. En junio de 2020, cuando la UNOPS tuvo conocimiento de más detalles sobre anteriores denuncias de conducta indebida en Stop TB Partnership, se pidió a la Oficina que llevara a cabo un nuevo examen de esos casos y del modo en que se habían gestionado. Se consideró que la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento era la persona adecuada para llevar a cabo ese examen, ya que la Oficina había estado implicada en el asunto original. Pero la Oficial Jefa era nueva en la organización desde que se habían producido los

acontecimientos en 2018. El examen confirmó que la conducta de las personas implicadas en estos casos no cumplía el compromiso de la UNOPS de crear un entorno de trabajo respetuoso e inclusivo. Sin embargo, se consideró que, en general, las sanciones y las diversas medidas disciplinarias y de gestión adoptadas en relación con estos casos eran adecuadas. En el examen también se reconoció que la UNOPS había adoptado medidas adecuadas desde el informe original para reforzar y mejorar la forma de hacer frente a las conductas indebidas como parte de su compromiso de examinar periódicamente las políticas y los procedimientos sobre la base de la experiencia.

Cambios en el balance de las solicitudes de asesoramiento

41. En 2020 el desglose de las solicitudes de asesoramiento experimentó cambios. La Oficina valoró positivamente dos de ellos. El número de consultas sobre conflictos de intereses aumentó casi en un 70 %, mientras que las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones laborales disminuyeron en un 45 %. La Oficina considera positivos ambos avances, ya que, en su opinión, los conflictos de intereses forman parte de su mandato principal, mientras que las consultas sobre el empleo normalmente deberían, a su juicio, dirigirse al Grupo de Personas y Cambio.

42. La Oficina ha observado un fuerte descenso del número de consultas relacionadas con los obsequios y las atenciones sociales. En 2020 solo hubo 15 casos de este tipo, lo que supone una reducción del 68 % de las consultas similares de 2019. Dado que la Oficina ha intensificado sus comunicaciones en relación con los obsequios y las atenciones sociales, espera que el descenso se deba a una reducción de los obsequios y las atenciones ofrecidos al personal de la UNOPS, lo que puede atribuirse a una menor interacción humana a consecuencia de la pandemia o a una mayor conciencia del personal sobre la necesidad de rechazar los regalos. En 2021 se realizará un seguimiento continuo sobre este tema.

C. Capacitación y sensibilización

Capacitación

43. La capacitación en materia de ética impartida por la Oficina es un elemento fundamental para sensibilizar sobre la importancia de detectar, gestionar y mitigar los riesgos éticos y sobre el modo de solicitar ayuda en la UNOPS. En 2020 las actividades de capacitación y sensibilización aumentaron en un 34 % con respecto a 2019. La mayor parte de la capacitación se impartió a distancia, pero se organizaron dos sesiones presenciales de orientación inicial con las personas que ocupaban los nuevos cargos de Asesor Superior de Gestión y Supervisión Mundial y de Especialista en Control Interno. En 2020, 1.392 nuevos colegas realizaron el curso obligatorio de ética e integridad en línea.

44. La Oficina comenzó a elaborar un curso específico de aprendizaje electrónico sobre ética de la UNOPS para los nuevos empleados. Este nuevo curso garantizará que su contenido sea pertinente y refleje el singular modelo operacional y perfil de riesgo de la UNOPS. También tendrá en cuenta la nueva y más amplia definición de la ética. La Oficina esperaba poner en marcha este curso en 2020. Sin embargo, debido a las dificultades de los proveedores, su inicio se ha retrasado hasta 2021.

45. Para ayudar a los nuevos empleados a comprender más fácilmente lo que significa la ética en la UNOPS, la Oficina elaboró un resumen de orientación inicial sobre ética. Este resumen contiene mensajes de la dirección de la UNOPS sobre la importancia de la ética en la organización y una sinopsis de todos los recursos disponibles en materia de ética. Además, la Oficina elaboró un conjunto de infografías

para transmitir información importante sobre ética en un formato fácil de entender y visualmente atractivo. Entre los temas tratados se incluyen: a) lo que significa la ética en la UNOPS; b) los diferentes riesgos éticos; c) el papel de la Oficina; d) la responsabilidad de todos; y e) la protección contra las represalias.

46. La Oficina llevó a cabo varias sesiones de capacitación a distancia a lo largo de 2020 para sensibilizar sobre la ética en la UNOPS, entre ellas una reunión general con una de las oficinas multipaís, una sesión de capacitación para los colegas del Equipo de Prácticas Integradas y Asesoramiento de Apoyo, y una sesión de capacitación a distancia sobre la gestión de los riesgos éticos para más de 30 líderes regionales y locales en materia de riesgos. La Oficina también ayudó al Equipo de Diversidad e Inclusión del Grupo de Personas y Cambio a elaborar una campaña de capacitación para la dirección de la UNOPS sobre liderazgo inclusivo.

Sensibilización

47. En 2020 la sensibilización a través de actividades de comunicación y colaboración se convirtió en una de las máximas prioridades estratégicas de la Oficina. Contar con un programa de comunicación sólido y visible es sumamente útil para llevar a cabo actividades de sensibilización en la Oficina, en particular sobre su papel y los riesgos que el personal debe tener en cuenta en su labor diaria. En consecuencia, la Oficina elaboró una estrategia y un plan de comunicación detallados y estructurados. Para el período 2020-2021, los dos objetivos principales de comunicación son: a) lograr una mayor sensibilización y comprensión de los diversos riesgos éticos en toda la organización; y b) fomentar su cultura de denuncia de irregularidades. La ejecución del plan de comunicación comenzó en el segundo semestre de 2020 y consistió en cinco campañas, a saber:

a) *Ética en la UNOPS*. Sensibilización sobre la ética en la UNOPS y las responsabilidades de todos, que incluyó una conversación en pódcast entre la Directora Ejecutiva y la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento sobre la importancia de la ética.

b) *Campaña para promover la denuncia de irregularidades*. En colaboración con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, el Grupo de Personas y Cambio y el Equipo de Gestión de la Salud, la Seguridad, Cuestiones Sociales y Ambientales, la Oficina dirigió una campaña para destacar la importancia de denunciar las irregularidades y dar a conocer la plataforma de denuncia externa de la UNOPS. La campaña incluía mensajes de correo electrónico y de vídeo formulados por numerosos miembros del personal directivo superior sobre la importancia de denunciar. También se han proporcionado carteles sobre la campaña de denuncia de irregularidades a todas las oficinas de la UNOPS para que los expongan en lugares visibles.

c) *Celebración de la diversidad*. Lanzada en 2020, esta campaña de un año de duración surgió a raíz del movimiento Black Lives Matter y tiene como objetivo lograr una mayor sensibilización y comprensión del modo en que las diferencias conforman a la UNOPS y le aportan beneficios y favorecen su misión de mejorar las vidas de las personas y asegurar la paz. La campaña consiste en una serie de conversaciones en formato pódcast entre la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento y colegas de toda la UNOPS con diferentes trayectorias.

d) *Protección contra las represalias*. El propósito es reiterar la tolerancia cero de la UNOPS ante cualquier tipo de represalia.

e) *Obsequios y atenciones sociales*. Poco antes de las vacaciones de fin de año se emitió un recordatorio para reforzar las obligaciones del personal de la UNOPS en relación con la política de la organización sobre la prohibición de aceptar

obsequios, honores, condecoraciones, favores o remuneraciones o beneficios de fuentes gubernamentales y no gubernamentales ajenas a las Naciones Unidas.

48. La Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento participó en una reunión general organizada por la Oficina de Nueva York para hablar de lo que todo el mundo puede hacer para garantizar que el racismo no tenga cabida en la UNOPS. Además, la Oficina ayudó al Equipo de Diversidad e Inclusión del Grupo de Personas y Cambio a organizar una campaña para celebrar el Mes de la Historia Negra a lo largo de octubre de 2020.

49. Las campañas de comunicación han atraído una gran cantidad de visitantes a las páginas de la intranet sobre ética, que se han actualizado recientemente, lo que supone un aumento considerable (del 142 %) si se comparan los datos del primer y el segundo semestre de 2020. Durante las campañas individuales hubo un nivel considerable de compromiso por parte de los colegas, que compartieron los mensajes y comentarios de la campaña a través de los medios sociales internos y otras herramientas de comunicación. La Oficina sigue evaluando la eficacia de los canales de comunicación disponibles.

50. En 2020 la Oficina también se dedicó especialmente a elaborar una estrategia de compromiso más estratégica. La participación de las partes interesadas pasó de un enfoque reactivo a otro proactivo, centrado en la divulgación y el establecimiento de relaciones en toda la organización. Una de las prioridades estratégicas de la Oficina en las sesiones virtuales de 2020 para las partes interesadas fueron las reuniones periódicas de “puesta al día” con los miembros del Equipo Directivo Superior, los directores regionales y los equipos directivos regionales, durante las cuales los colegas tuvieron la oportunidad de hablar en un entorno informal.

D. Protección contra las represalias

51. La gestión de la política de la UNOPS sobre protección contra las represalias sigue siendo una parte fundamental de la labor de la Oficina. El propósito de la política es mejorar la rendición de cuentas dentro de la UNOPS y garantizar que la organización funcione de manera abierta, transparente y justa. La política protege tanto a los denunciantes de irregularidades como a quienes cooperan en una auditoría, una investigación u otra actividad autorizada de determinación de hechos. Una persona que considere que ha sufrido represalias puede solicitar protección a la Oficina. A continuación, la Oficina llevará a cabo un examen preliminar para determinar si, según un equilibrio de probabilidades, la persona ha sido objeto de una acción perjudicial por haber denunciado una conducta indebida o haber cooperado en una auditoría, investigación o actividad similar. Si la Oficina toma una decisión de este tipo, puede recomendar medidas de protección para preservar el puesto de la persona y remitirá el asunto para su investigación. Es importante señalar que la Oficina no examina si la denuncia original de conducta indebida era fundada, sino solo si se hizo de buena fe.

Solicitudes de protección contra las represalias

52. En 2020, 11 colegas se pusieron en contacto con la Oficina para solicitar protección contra las represalias. En ningún caso quedó comprobada la toma represalias (véase la figura 3). La Oficina había previsto que en 2020 las solicitudes de protección contra las represalias experimentarían una tendencia continua al alza, y las proyecciones de mitad de año apoyarían este resultado. Sin embargo, esta previsión no se vio reflejada en las cifras correspondientes al año, ya que las solicitudes disminuyeron a finales de 2020 (véase la figura 4). La Oficina recibió un mayor número de solicitudes de asesoramiento sobre la protección contra las

represalias, lo que tal vez haya ayudado a las personas que estaban considerando la posibilidad de presentar una solicitud de protección a entender mejor su situación. En vista de los amplios esfuerzos realizados para dar a conocer la Oficina y sus actividades, y del aumento general de la participación de la Oficina en cuestiones de ética, la Oficina considera que las solicitudes se han estabilizado, lo que implica que la UNOPS tiene una visión bastante exacta del riesgo de represalias en la organización. En la figura 4 se muestra la evolución que ha seguido el número de solicitudes de protección contra las represalias desde 2016. La Oficina señala que hay variaciones de un año a otro, pero que no se observa una tendencia brusca al alza. En la figura 5 se muestra cómo se resolvieron 11 esas solicitudes.

Figura 4.

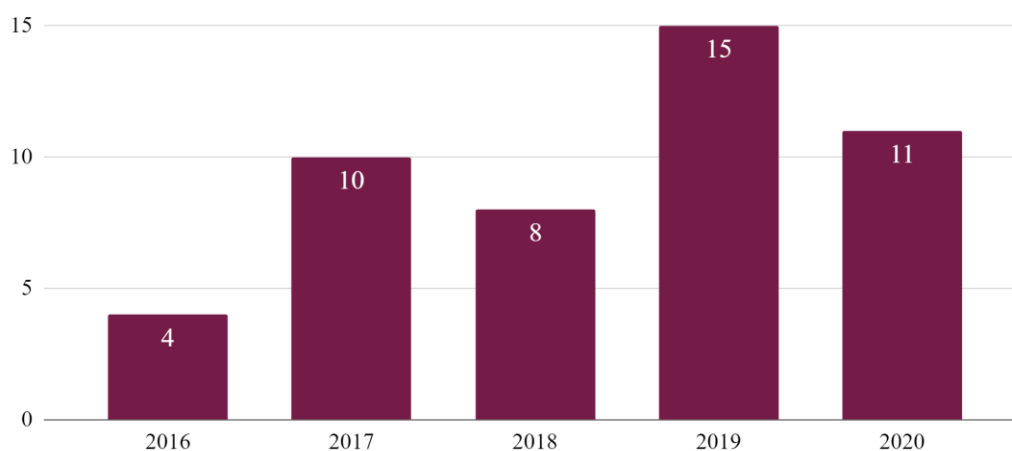
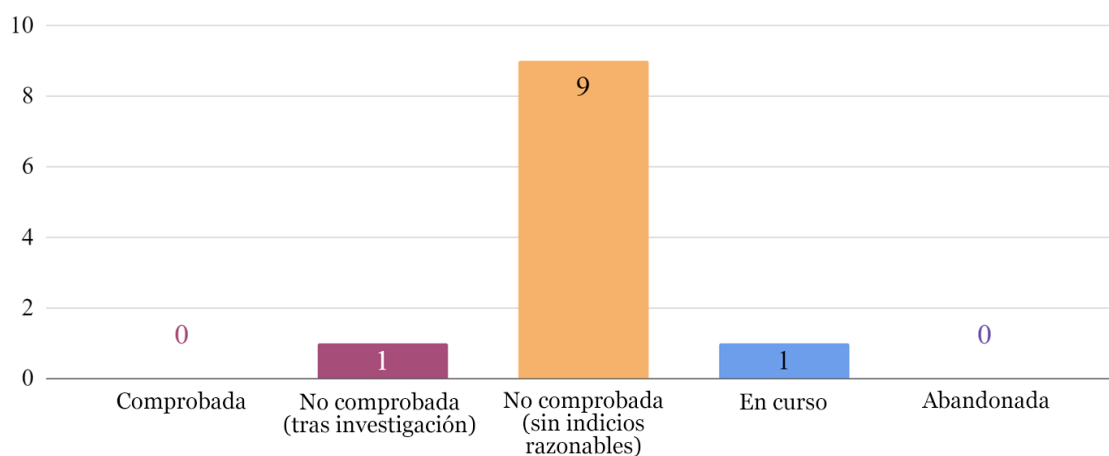
Solicitudes de protección contra las represalias (2016-2020)

Figura 5.

Resolución de las solicitudes de protección contra las represalias (2020)

53. En 2020 una misma persona presentó dos solicitudes. Además, en dos ocasiones, dos solicitudes procedían de personas que trabajaban en la misma dependencia institucional. Entre las solicitudes no había ninguna otra relación.

54. En un caso, la Oficina determinó que existía indicio razonable de represalia y remitió el asunto para que se investigara. En resumen, la persona denunciante alegó

que los cambios previstos en la asignación de trabajo y en la relación jerárquica en el equipo le causarían un efecto perjudicial y se llevaron a cabo para castigar a la persona por denunciar una conducta indebida. La Oficina acordó con el Grupo de Personas y Cambio las medidas de salvaguardia pertinentes para proteger a la persona denunciante mientras se llevaba a cabo una investigación detallada. Sin embargo, tras la investigación, la determinación final concluyó que no había represalias y que resultaba evidente que los cambios no estaban relacionados con la actividad protegida.

55. En 2020 la Oficina trató de adoptar un planteamiento diferente, más formal, para gestionar las solicitudes de protección. En 2018 y 2019, respectivamente, un cuarto y un tercio de los casos presentados ante la Oficina nunca llegaron a superar la fase de examen preliminar. El planteamiento anterior aplicado por la Oficina consistía en alentar a las personas y a la organización a que buscaran una solución de gestión para los posibles casos de represalias en lugar de seguir el proceso formal de represalias, con lo que los asuntos quedaban fuera del control de la Oficina. Actualmente la Oficina asesora de forma sistemática a todos los denunciadores desde el principio sobre el funcionamiento de la política y lo que pueden esperar. Esta medida ayuda a aumentar la confianza en la Oficina y permite que esta siga participando activamente en los asuntos hasta que se concluyen.

Solicitudes de protección contra las represalias de 2019 pendientes

56. En el momento de presentar su informe de 2019, la Oficina no había terminado de examinar una solicitud de protección contra represalias. La solicitud era una de las seis recibidas en 2019 en relación con la conducta de una persona que no era miembro del personal de la UNOPS. El alcance del examen preliminar de la UNOPS era, por fuerza, limitado. La solicitud se abandonó en 2020. La Oficina señala que la persona que fue objeto de las denuncias ya no está en el puesto.

Asesoramiento

57. En 2020 la Oficina asesoró a 18 colegas sobre la protección contra las represalias, lo que supone un aumento con respecto a los 11 casos de 2019. En la mayoría de los casos, el colega trató de obtener garantías sobre la protección que se confería a los denunciadores de irregularidades, ya sea antes de denunciar la conducta indebida o cuando se sintió expuesto, después de haber participado en la actividad protegida. Ninguno de esos casos derivó en una solicitud de protección contra las represalias. En los demás casos se trató de colegas que no estaban seguros de la definición de actividad protegida y de varias consultas sobre temas diversos.

58. Un colega que se puso en contacto con la Oficina para pedir consejo se animó a actuar gracias a la campaña de denuncia de irregularidades llevada a cabo por la Oficina y al recordatorio que la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento envió a todo el personal sobre la existencia de protección para los denunciadores de irregularidades. También se recibió otro caso después del inicio de la campaña. Como la campaña se llevó a cabo al final del año de referencia, es demasiado pronto para evaluar si ha generado un aumento de las consultas relativas a la protección contra las represalias. La Oficina seguirá estudiando esta cuestión en 2021.

Medidas preventivas

59. La política de la UNOPS sobre protección contra las represalias establece que el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y el Grupo de Personas y Cambio informarán a la Oficina de las denuncias de infracciones que, en su opinión, puedan dar lugar a represalias. Posteriormente, la Oficina consulta a la persona sobre posibles medidas preventivas. Esta disposición es útil, ya que permite a la Oficina ser proactiva

en lugar de ofrecer asesoramiento a un denunciante y luego esperar a ver si se producen represalias.

60. Una novedad en 2020 fue que, en varias ocasiones, el Grupo de Personas y Cambio y el Grupo Jurídico consultaron de forma proactiva a la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento antes de rescindir el contrato de una persona, para despejar cualquier duda sobre el riesgo de represalias.

61. En 2020 la Oficina también adoptó medidas preventivas con respecto a cinco denunciantes de irregularidades. En cada caso, la Oficina tomó la iniciativa, sin que ni el Grupo de Personas y Cambio ni el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones le remitieran el asunto.

62. En el primer caso, una persona que había denunciado con anterioridad una presunta conducta indebida por parte de un colega de otra dependencia institucional se mostró recelosa cuando se enteró de que ese mismo colega iba a participar como miembro clave en una misión para examinar la labor realizada por el equipo del denunciante. La Oficina comprobó la existencia de una actividad protegida y luego comunicó los temores del denunciante al director de la dependencia encargada del examen. El director tomó discretamente medidas dentro de su equipo para salvaguardar la integridad del examen.

63. Otro caso en que se adoptó una medida preventiva se refería a un colega que tenía miedo de denunciar una conducta indebida grave contra un miembro superior de su dependencia institucional. Se alentó a la persona a que hablara con la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento para que la asesorara y la tranquilizara sobre la posibilidad de denunciar formalmente sus acusaciones. Para ayudar a la persona a denunciar, la Oficial Jefa le presentó al Jefe de Investigaciones del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones. Para tranquilizar aún más al denunciante y minimizar el riesgo de revelar su identidad, la Oficial Jefa se mantuvo en contacto permanente con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y con el denunciante en relación con el estado del caso hasta su conclusión.

64. En 2020 hubo tres casos de medidas preventivas que estaban relacionados. Un grupo de tres colegas se dirigió a la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento para pedir asesoramiento sobre la presentación de denuncias de conducta indebida contra personas de su cadena de supervisión, subrayando su temor a las represalias. La Oficial Jefa asesoró sobre las modalidades de denuncia y sobre la protección contra las represalias. Determinó que las circunstancias particulares de la dependencia institucional a la que pertenecían los colegas justificaban la adopción de medidas de protección provisionales. En consecuencia, se aplicó un indicador en el expediente administrativo de cada persona para evitar que se tomaran medidas adversas sin consultar con la Oficina.

Examen de políticas

65. A finales de 2019 la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento encargó un examen externo e independiente de la política y los procedimientos de protección contra las represalias de la UNOPS. El examen fue llevado a cabo por un bufete de abogados internacional de forma gratuita con el fin de identificar mejoras en relación con las políticas y las prácticas. La Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento presentó las conclusiones de alto nivel del examen al Equipo Directivo Superior y tomó medidas en 2020 para que empezaran a aplicarse sus recomendaciones.

66. En resumen, el examen concluyó que los procesos de la UNOPS de protección contra las represalias son, en gran medida, coherentes con las buenas prácticas internacionales en muchos aspectos y que la política es, por lo general, eficaz para proteger a los denunciantes de irregularidades. Los examinadores formularon una

serie de recomendaciones que la Oficina ha estudiado y que ha empezado a aplicar cuando lo considera oportuno.

67. En el informe se recomiendan algunas mejoras en la política, como, por ejemplo, usar un lenguaje más apto en ella y perfeccionar su ámbito de aplicación con el fin de ofrecer más protección para un mayor número de personas y tipos de conducta indebida. Está previsto llevar a cabo un examen de la política en 2021.

68. El examen también señaló oportunidades para simplificar los procesos internos y recomendó cambios en los procedimientos de examen e investigación. La Oficina está evaluando estos aspectos y consultará con el Panel de Ética de las Naciones Unidas para garantizar la coherencia y las mejores prácticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

69. En relación con las denuncias y las comunicaciones, el examen recomendó que se diera a conocer la política para aumentar la confianza del personal en la eficacia de las políticas y procedimientos de protección contra las represalias. Esta recomendación era oportuna porque se ajustaba al plan de comunicación de la Oficina, que ya tenía previsto organizar una campaña de comunicación sobre este tema. En 2020 la Oficina llevó a cabo una campaña dedicada especialmente a la protección contra las represalias para reiterar la tolerancia cero de la UNOPS ante cualquier tipo de represalia y dar a conocer la política. Para obtener información más detallada, véase la sección C.

70. Por último, con respecto a la aplicación de la política, el examen detectó una laguna en su cobertura. La política presupone que tanto la persona que solicita protección como la persona que supuestamente ha tomado represalias trabajan para la UNOPS. La Oficina había puesto de relieve esta cuestión en su informe de 2019, en el que se refería a la situación de seis miembros del personal de la UNOPS que habían solicitado protección contra las represalias en relación con la conducta de una persona que trabajaba para otra entidad de las Naciones Unidas y que, por tanto, no formaba parte del personal de la UNOPS. En 2020 la Oficina se encontró con otro caso en el que la persona principal implicada en una denuncia no era un miembro del personal de la UNOPS. La Oficina se ha planteado esta cuestión. Sin embargo, se considera que constituye un problema del sistema cuya solución exige un esfuerzo conjunto, ya que la UNOPS no puede regularlo de forma unilateral.

E. Programa de declaración de la situación financiera

71. En 2020 la Oficina realizó nuevos cambios en su programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses con el fin de proteger mejor a la UNOPS de los conflictos de intereses que pudieran afectar a los nuevos contratados. Ello dio lugar a ciclos de presentación provisionales en marzo y diciembre de 2020, además del ciclo principal de presentación anual en verano. Como resultado, 1.051 personas presentaron una declaración en 2020, lo que supone en torno al 21 % del personal de la UNOPS. En 2019 presentó una declaración el 18 % del personal. A continuación, se describen los tres ciclos que tuvieron lugar en 2020.

Ciclo anual de 2020

72. La Oficina puso en marcha el ciclo de presentación anual de 2020 a principios de julio. Este comienzo supone un adelanto de casi cuatro semanas con respecto a 2019, y sigue el plan anunciado en el informe de 2017 de adelantar progresivamente el lanzamiento a una fecha anterior del año.

73. En el programa anual de 2020 hubo 893 declarantes.

74. En el informe anual de 2019, la Oficina señaló que fueron demasiados los declarantes que no presentaron su declaración en el plazo previsto (19 %). La Oficina se complace en comunicar que el 91 % de los 893 declarantes del programa anual de 2020 cumplieron con puntualidad y que todos los declarantes habían presentado su declaración dentro de los 28 días del plazo. La Oficina considera que este logro es un reflejo de las mejoras en el sistema de recordatorios y de elevación de los problemas, en caso necesario, al responsable jerárquico.

75. La Oficina sigue contratando a un examinador externo para que realice el examen inicial de las declaraciones presentadas y para que recopile información cuando es necesario, de acuerdo con las directrices de examen publicadas por la Oficina. En el momento en que se redactó el presente informe, el examen se encuentra en una fase avanzada, pero aún no ha concluido. El resultado del examen se incluirá en el informe de la Oficina para 2021.

Ciclos intermedios

76. La Oficina observó que la mayoría de los nuevos contratados sujetos al programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses no seguían las instrucciones de ponerse en contacto con la Oficina y, por tanto, no presentaban su primera declaración hasta que no se les pedía que lo hicieran en el marco del siguiente programa anual. En función del mes en que tuviera lugar la contratación, esta omisión podía hacer que una persona pasara un año trabajando en la UNOPS sin revelar un posible conflicto de intereses. Así pues, la Oficina estableció dos ciclos intermedios con el fin de garantizar que las personas no pasen por alto la declaración debido a las lagunas del procedimiento. La Oficina llevó a cabo una búsqueda en el sistema de planificación de recursos empresariales de la UNOPS para encontrar a las personas afectadas a las que no se les hubiera pedido que presentaran una declaración en el programa de presentación anual de 2019. De este modo, 87 personas presentaron una declaración por primera vez en marzo de 2020, y se pidió a otros 77 nuevos declarantes que lo hicieran en diciembre.

Finalización del ciclo de 2019

77. En el momento en que se redactó el informe de 2019, no se había terminado de examinar las declaraciones de ese año. Por consiguiente, en el presente informe, la Oficina ha incluido un resumen del proceso anual de 2019.

78. En el proceso anual de 2019, 83 declaraciones, que representaron el 10 % del total, fueron remitidas por el examinador externo a la Oficina, de acuerdo con las directrices de examen. La categoría de remisiones más numerosa fue la relativa a las actividades externas. En 22 casos la Oficina comprobó que el declarante necesitaba, pero no la había solicitado, la aprobación para emprender la actividad. La Oficina reconoce que muchas personas no sabían que fuera necesario solicitar la aprobación. En consecuencia, al igual que en años anteriores, la Oficina no denunció a estos declarantes por conducta indebida, sino que los asesoró sobre la política y los orientó para que siguieran el proceso de examen y aprobación. En varios casos, el declarante puso fin a la actividad externa correspondiente a la luz de los riesgos señalados por la Oficina. Sin embargo, uno de los declarantes había estado en la misma situación el año anterior, pero había emprendido otras actividades sin solicitar la aprobación. La Oficina denunció a la persona ante el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones por conducta indebida y se llevó a cabo una investigación. Se concluyó que la denuncia de conducta indebida había quedado comprobada.

79. Las otras categorías principales de remisiones se refirieron a un familiar del declarante que trabajaba en la UNOPS o en el sistema de las Naciones Unidas. Todos los posibles conflictos con respecto a familiares se resolvieron.

Por último, siete declarantes habían aceptado obsequios y atenciones sociales en el ejercicio de sus funciones oficiales. La Oficina recordó a los declarantes la política de la UNOPS relativa a los obsequios y las atenciones sociales.

F. Otras actividades

Exámenes externos de la UNOPS

80. En 2020 diferentes organismos solicitaron a la Oficina que participara en múltiples exámenes. La Oficina reconoce la importancia de estos exámenes, pero señala que se trata de actividades que consumen mucho tiempo y suponen una carga considerable para un equipo muy reducido, lo que le impide ejecutar su plan de trabajo estratégico. Sería preferible que estos exámenes se repartieran en años diferentes o se programaran con el fin de evitar que se conviertan en una carga para la Oficina. No obstante, la Oficina participó de forma plena y sincera en todos esos exámenes.

Junta de Auditores

81. En 2020 la Oficina respondió a las consultas de los equipos de auditores salientes y entrantes de la Junta de Auditores. Los ámbitos de examen fueron las prácticas de la Oficina en lo que respecta a la protección contra las represalias en 2019, el programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses tanto en 2019 como en 2020, y las actividades externas en 2020. En total, la Oficina respondió a 54 consultas diferentes de los dos equipos de la Junta de Auditores. Aunque la Oficina apoya por completo los objetivos de la Junta de Auditores y está planamente a favor de que la UNOPS y la Oficina de Ética y Cumplimiento rindan cuentas de su actuación, varias de las consultas plantearon dificultades a la Oficina. Varias solicitudes de información se referían a información confidencial y privada de distintos miembros del personal; la Oficina, por ejemplo, tuvo que explicar a los dos equipos de la Junta de Auditores que no podía proporcionar copias de las declaraciones de la situación financiera y conflictos de intereses presentadas por el personal de la UNOPS.

Dependencia Común de Inspección

82. En junio de 2020 la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas (DCI) puso en marcha su examen de la situación actual de la función de ética en todo el sistema. La Oficina respondió a un cuestionario corporativo y proporcionó justificantes, y posteriormente, en noviembre de 2020, el inspector de la DCI entrevistó a los miembros del equipo. La Oficina espera con interés los resultados del examen de la DCI.

Participación en revisiones más amplias de las actividades de la UNOPS

83. La Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento fue entrevistada en calidad de parte interesada en el marco de una revisión por pares relativa a la función de investigación del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones. También fue entrevistada en dos ocasiones en el contexto de una evaluación de la UNOPS a cargo de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales.

Comité de Revisión de Proveedores

84. A lo largo de 2020 la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento participó en el Comité de Revisión de Proveedores, asesorando desde la perspectiva de la Oficina. Este Comité está presidido por el Director del Grupo de Adquisiciones y se reúne, tras una investigación a cargo del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, para

considerar si un proveedor de la UNOPS ha incurrido en colusión, fraude u otras prácticas prohibidas en relación con un proceso de adquisición de la UNOPS.

Otras actividades interdepartamentales

85. Por último, la Oficina colaboró con sus homólogos del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, el Grupo de Personas y Cambio y el Grupo Jurídico para determinar la mejor manera de responder a las personas que presentan múltiples denuncias a diferentes dependencias. Esta colaboración redundaba en beneficio de la UNOPS y de su personal, ya que puede contribuir a una resolución más rápida de los problemas. Al facilitar este tipo de colaboración, la Oficina tuvo especial cuidado de respetar la confidencialidad de las interacciones previas entre la persona interesada y la Oficina.

IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

Panel de Ética de las Naciones Unidas

86. A lo largo de 2020 la Oficial Jefa de Ética y Cumplimiento participó en siete reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas y en una sesión informal especial, y tomó parte en varias reuniones de los grupos de trabajo sobre obsequios y atenciones sociales y la futura dirección del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Se trata de un foro en el que los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado pueden consultarse de manera confidencial sobre cuestiones complejas relacionadas con la ética. La Oficial Jefa actuó como presidenta suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas, con carácter *ad hoc*, para revisar una decisión de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas sobre un caso de protección contra las represalias, y aportó su opinión al presidente suplente en otros casos.

Coherencia

87. A lo largo de 2020 la Oficina tuvo el placer de estar en contacto con las oficinas de ética de otras organizaciones multilaterales para definir e intercambiar mejores prácticas. En 2020 la Oficina dio prioridad a las peticiones de los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

88. En calidad de miembro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, a lo largo de 2020 la Oficina siguió prestando apoyo a las consultas de otros miembros con respecto a los procedimientos y normas de ética y actuó como miembro del comité de composición de la Red; en calidad de tal, examinó varias solicitudes de adhesión a la Red.

Apoyo a otras organizaciones

89. Desde 2017 la Oficina ha sido el examinador externo de las solicitudes de revisión presentadas por el personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) en lo referente a las determinaciones del Oficial de Ética de la OMPI en casos de denuncia de irregularidades. El acuerdo con la OMPI finaliza en septiembre de 2020. La Oficina optó por no proceder a la renovación, prefiriendo a medio plazo concentrar sus recursos en la ejecución de su plan de trabajo interno. En 2020 la Oficina revisó una solicitud del personal de la OMPI.