



**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  
26 de marzo de 2018  
Español  
Original: Inglés

**Período anual de sesiones de 2018**

Del 4 al 8 de junio de 2018, Nueva York

Artículo 16 de la agenda provisional

**UNFPA: Informes de las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y UNOPS**

**Fondo de Población de las Naciones Unidas**

**Informe de la oficina de ética 2017**

*Resumen*

El informe se envía a la Junta Ejecutiva en virtud del apartado 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva: Informes de las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y UNOPS. De conformidad con el boletín del secretario general titulado "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado" (ST/SGB/2007/11), el informe fue revisado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 100.<sup>a</sup> sesión el 13 de febrero de 2018 y, posteriormente, fue presentado al director ejecutivo del UNFPA.

El informe proporciona un resumen de las actividades de la Oficina de Ética del UNFPA durante 2017 y describe las tendencias de los ámbitos de trabajo del mandato. También ofrece recomendaciones a la gestión para reforzar aún más la cultura de empresa de integridad y cumplimiento.

*Elementos de una decisión*

Es posible que la Junta Ejecutiva desee tomar nota de este informe, comentar el progreso del trabajo de la Oficina de Ética del UNFPA y ofrecer apoyo para las recomendaciones realizadas a la gestión.



## **I. Introducción**

1. Este informe, el décimo desde la creación de la Oficina de Ética del UNFPA en 2008, incluye el año natural 2017. En virtud del apartado 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, el informe, que se ha preparado de conformidad con el boletín del secretario general "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado" (ST/SGB/2007/11), se envía a la Junta Ejecutiva en su período anual de sesiones de 2018.

2. La Oficina de Ética del UNFPA respalda al director ejecutivo a la hora de garantizar que todo el personal del UNFPA desempeñe sus funciones de acuerdo con las normas éticas más estrictas que requiere la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la Administración Pública Internacional y las políticas y procedimientos del UNFPA. La Oficina de Ética trabaja en los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades pretenden fomentar una cultura de empresa basada en los valores compartidos de integridad, responsabilidad, transparencia, profesionalidad, respeto y tolerancia.

3. Este informe describe las actividades principales llevadas a cabo por la Oficina de Ética en 2017. También sugiere formas de reforzar la capacidad de la organización para mantener las normas éticas necesarias para que el UNFPA siga ofreciendo un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos sean seguros y las personas jóvenes puedan ver realizados sus potenciales.

## **II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA**

4. Como en los años anteriores, las actividades de la Oficina Ética se llevaron a cabo en los siguientes ámbitos de trabajo del mandato:

- (a) Proporcionar asesoramiento y orientación confidencial;
- (b) Administrar el programa de declaración financiera;
- (c) Asumir la responsabilidad de las actividades asignadas a la Oficina de Ética en virtud de la política de protección contra las represalias;
- (d) Desarrollar normas, formación y educación sobre cuestiones éticas y llevar a cabo divulgación ética, en coordinación con las unidades relevantes del UNFPA y con el Panel de Ética (EPUN) de las Naciones Unidas para garantizar que existe una aplicación uniforme y coherente de las cuestiones relacionadas con la ética en el sistema de las Naciones Unidas; y
- (e) Proporcionar orientación a la gestión para garantizar que las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas de la organización refuercen y fomenten las normas más estrictas en materia de ética e integridad que requiere la Carta de las Naciones Unidas y otras normas y reglamentos del personal aplicables.

5. En apoyo de este mandato, la Oficina de Ética prestó servicios en 443 ocasiones en 2017. Esto representa un aumento de 19 puntos porcentuales en 2016 y refleja una tendencia general del uso aumentado de los servicios de la Oficina de Ética por parte del personal del UNFPA.

6. La figura 1 muestra que la mayoría de los 443 servicios prestados en 2017 fueron de asesoramiento (280), seguidos por actividades de coherencia (61) y cuestiones relacionadas con formación (37). La figura 2 siguiente resume los servicios prestados por la Oficina de Ética durante el período de cuatro años más reciente, 2014-2017.

Figura 1  
Solicitud de servicios, por categoría, en 2017

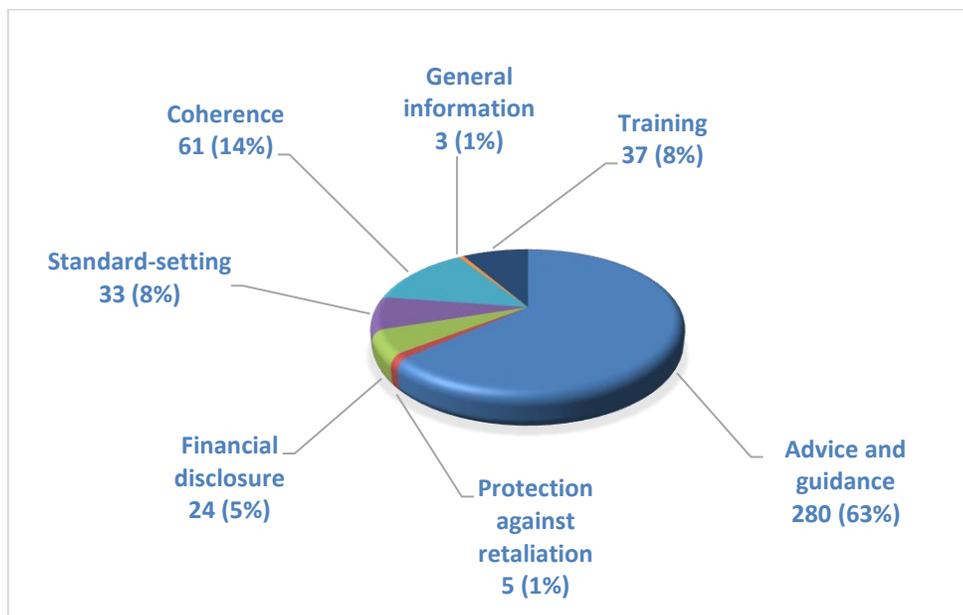


Figura 2  
Descripción general de los servicios, por categoría, 2014-2017

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración financiera	Acción normativa	Coherencia	Información general	Formación	Total
2014	104	5	57	9	26	11	6	218
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443

## A. Asesoramiento y orientación

7. La Oficina de Ética considera que la disposición del asesoramiento y la orientación confidenciales sean los fundamentos de su programa de trabajo. El asesoramiento y la orientación representaban el 63 por ciento de la cartera de la Oficina por volumen. Aproximadamente el 92 por ciento de las solicitudes provenían de personal con contrato fijo, mientras que el resto provenían de personal no perteneciente a la plantilla y otros terceros. Por lo tanto, los miembros del personal siguieron consultando a la Oficina de Ética más a menudo que el personal no perteneciente a la plantilla, en relación con su porcentaje de personal global.

8. Las solicitudes de servicios de asesoramiento aumentaron un 18 por ciento durante 2016. En la región de Asia Pacífico, donde el asesor de ética realizó una misión de divulgación, el asesoramiento aumentó más del doble (consulte la figura 3 y la información adicional relativa a la Sección D siguiente). El asesoramiento aumentó de forma significativa también en la sede central.

Figura 3  
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética, por ubicación geográfica, 2014-2017

Año	Sede central	África Oriental y Meridional	África Occidental y Central	América Latina y el Caribe	Asia y el Pacífico	Europa Oriental y Asia Central	Estados Árabes	Total
2014	55	2	8	15	15	7	2	104
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280

9. De las 280 solicitudes para asesoramiento, el 70 por ciento (195 solicitudes) estaban relacionados con cuestiones de interés (consulte la figura 4 siguiente). De estas, la mayoría (131 solicitudes) estaban relacionadas con la participación en actividades exteriores y empleo, como la impartición de conferencias o tareas docentes, el trabajo en consejos de organizaciones no gubernamentales y la publicación de artículos o libros. Para la mayoría de ellas, se requirió permiso formal de la División de Recursos Humanos para la actividad o el empleo. El miembro del personal solicitó formalmente permiso; la Oficina de Ética revisó la solicitud con el fin de asesorar la División de Recursos Humanos sobre si la actividad presentaba un conflicto de intereses o suponía alguna inquietud ética. Para las actividades que implicaban la publicación de materiales, la División de comunicaciones y asociaciones estratégicas normalmente revisaba el borrador de la publicación para garantizar que no hubieran conflictos con los mandatos de las Naciones Unidas y el UNFPA.

10. La Oficina de Ética considera los aumentos de las solicitudes para asesoramiento ético, incluidas aquellas que están relacionadas con los conflictos de intereses personales y de la organización, como una señal positiva de que las personas y los departamentos están tomando medidas concretas para garantizar que sus comportamientos y prácticas sean éticos y acordes con sus obligaciones como funcionarios internacionales. Los aumentos en las cuestiones que generan conflictos de intereses en la organización son especialmente alentadores, puesto que reflejan una disposición a garantizar que los programas y las prácticas del UNFPA sean acordes con las normas éticas.

11. Las consultas relacionadas con el empleo representaban el 30 por ciento de todo el asesoramiento. La mayoría estaban relacionadas con denuncias o inquietudes acerca de la conducta en el lugar de trabajo, incluida la mala conducta. Muchas otras consultas implicaban una aplicación equitativa de las políticas.

12. Existe un elemento de asesoramiento para casi todo el trabajo de la Oficina de Ética. Lo que hemos destacado anteriormente refleja los servicios de asesoramiento directos por parte de la plantilla y otro personal. Asimismo, sin embargo, el asesoramiento y la orientación forman parte de las actividades de formación, sesiones informativas, declaración financiera y acción normativa.

Figura 4  
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética, por categoría

Categoría	Oficina central	Campo	Casos totales
<b>Conflictos de intereses</b>			
– Actividades exteriores	64	67	<b>131</b>
– Regalos, premios y hospitalidad	15	9	<b>24</b>
– Conflictos de intereses de la organización	11	4	<b>15</b>
– Otros	9	16	<b>25</b>
<i>Subtotal</i>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>195</b>
<b>Preocupaciones relacionadas con el empleo</b>			
– Cuestiones de conducta en el lugar de trabajo	19	26	<b>45</b>
– Aclaración de políticas relacionadas con el personal	9	13	<b>22</b>
– Contratación y procesos de promoción	6	6	<b>12</b>
– Otras consultas	1	5	<b>6</b>
<i>Subtotal</i>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>85</b>
<b>Total general</b>	<b>134</b>	<b>146</b>	<b>280</b>

## B. Programa de declaración financiera

13. De acuerdo con el secretario general, el programa de declaración financiera está diseñado para ayudar al UNFPA a conservar y proteger su integridad, generando confianza pública y de los donantes en la organización y su plantilla. El programa es una herramienta principal para identificar y evaluar los riesgos de conflictos de intereses que surgen de las participaciones privadas y de las actividades de la plantilla y sus familiares directos.

14. Un total de 503 miembros de la plantilla enviaron las declaraciones financieras en el ciclo de presentación anual de 2017, que incluía el año natural 2016 (consulte la figura 5). Del personal que requería presentación, 132 miembros trabajaban en la sede central y 371 sobre el terreno. Setenta miembros de la plantilla la presentaron por primera vez. La población que presentó la declaración incluyó a 320 miembros de la plantilla con cargos directivos (el 64 por ciento) y 183 miembros del personal de apoyo (el 36 por ciento), la mayoría auxiliares administrativos/de finanzas y asociados administrativos/de finanzas que trabajan en oficinas locales.

Figura 5  
Participación en la declaración financiera, por ubicación y año natural, 2013-2016

Año	Oficina central	Campo	Total por año
<b>2013</b>	133	541	<b>674</b>
<b>2014</b>	135	554	<b>689</b>
<b>2015</b>	147	365	<b>512</b>
<b>2016</b>	132	371	<b>503</b>

15. Como siempre, el asesor de ética revisó todas las declaraciones financieras para garantizar el cumplimiento y para tomar en consideración si alguna de las participaciones o actividades de los miembros de la plantilla o sus familiares directos podrían suponer un conflicto de

intereses, teniendo en cuenta la misión y las actividades de la organización y el papel de los miembros de la plantilla. Unas 59 personas que realizaron la presentación (el 12 por ciento) certificaron que no disponían de declaraciones relevantes, mientras que los demás 444 miembros del personal (el 88 por ciento) proporcionaron las declaraciones. La Oficina de Ética solicitó información adicional de 116 miembros de la plantilla (el 23 por ciento). Tres de ellos habían declarado anteriormente actividad externa. Posteriormente, enviaron una solicitud de aprobación de la actividad o declararon que renunciarían al cargo voluntariamente para eliminar el conflicto. Algunos fueron asesorados sobre cómo gestionar o atenuar adecuadamente los posibles conflictos de intereses.

16. Tras la revisión de las declaraciones financieras, la Oficina de Ética sometió, adicionalmente, una muestra aleatoria de 49 declaraciones (el 10 por ciento) de toda la población que había realizado la presentación a comprobación de sus declaraciones financieras. Este proceso de comprobación permite a la Oficina de Ética garantizar que todos los miembros de la plantilla realicen con diligencia y precisión sus declaraciones financieras. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética revisó la documentación enviada en apoyo de las declaraciones de los miembros de la plantilla. Los miembros de la plantilla cuyas declaraciones fueron seleccionadas se diversificaron por ubicación, categoría y función.

17. Durante la fase de comprobación, se revisaron, comprobaron y cerraron 31 presentaciones de miembros de la plantilla sin problemas destacados. Sin embargo, se detectó que 14 miembros de la plantilla disponían de más activos o pasivos de los que habían declarado durante el período de declaración inicial. Aunque finalmente no se encontraron conflictos de intereses, la Oficina de Ética se muestra preocupada por que dicho porcentaje significativo del grupo de comprobación no haya proporcionado aparentemente declaraciones totalmente precisas. La Oficina de Ética ha sido advertida por una empresa externa de que se trata de un problema habitual entre varias organizaciones de las Naciones Unidas. Los miembros de la plantilla implicados fueron asesorados acerca de los requisitos del programa de declaración financiera para garantizar el pleno cumplimiento en el futuro. A un miembro de la plantilla se le pidió, además, que proporcionara una explicación por escrito sobre la declaración inexacta.

18. Además de la actividad del ciclo del programa de declaración financiera, la Oficina de Ética respondió a 24 consultas relacionadas con la declaración financiera, incluidas las respuestas a las preguntas de los miembros de la plantilla sobre los requisitos de la declaración financiera y las respuestas a las consultas de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación acerca de las declaraciones financieras de los miembros de la plantilla (consulte la figura 1 anterior).

### **C. Protección de la plantilla contra las represalias**

19. El UNFPA está obligado a proteger los miembros de la plantilla que denuncian mala conducta o que participan en una actividad de investigación autorizada, a partir de cualquier acción perjudicial real o amenazante a la que puedan enfrentarse como consecuencia de dicha denuncia o de su participación. La política sobre protección contra las represalias establece la prohibición contra las represalias, los procedimientos de presentación de una queja y los pasos que debe realizar la organización para abordar las represalias. En 2017, la Oficina de Ética recibió dos quejas de represalias y tres solicitudes relacionadas con las represalias.

20. Para cada queja sobre represalias, la Oficina de Ética lleva a cabo una revisión preliminar para determinar si el demandante estaba implicado en una actividad que garantizaba protección ante las represalias y, en caso afirmativo, si esta actividad protegida era un factor que contribuía a las represalias. Si la Oficina de Ética determina que se ha establecido un caso de represalias a primera vista, la cuestión se transfiere a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación para su investigación. Tras la realización de la investigación, el asesor de ética revisa el informe de investigación, habla del informe con los investigadores, considera si se han producido las represalias y, a continuación, realiza las recomendaciones oportunas al director ejecutivo.

21. Ambas quejas procedían de las oficinas de la sede central. La primera, presentada en abril de 2017, alegó que el miembro del personal sufrió represalias por parte de su supervisor y otras personas por denunciar una mala conducta y por cooperar en la investigación por mala conducta. La Oficina de Ética remitió la queja, en parte, para su investigación. Durante la investigación, la Oficina de Ética recomendó, y el director ejecutivo aprobó, medidas de protección provisionales. La Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación finalizó su investigación y devolvió el informe de investigación a la Oficina de Ética. La Oficina de Ética estuvo revisando el informe hasta finales de 2017.

22. La segunda queja de represalias se presentó en noviembre de 2017 por un miembro del personal que acusó a su superior y a varios miembros de la plantilla de actos que resultaron presuntamente en cambios significativos en sus funciones laborales, después de denunciar la mala conducta en contra de su supervisor. Hasta finales de 2017, la cuestión estuvo bajo revisión preliminar.

23. Las tres consultas relacionadas con las represalias procedían de miembros de la plantilla sobre el terreno. Un miembro de la plantilla expresó su preocupación sobre el hecho de que los comentarios negativos sobre su evaluación del rendimiento eran objeto de represalias. Otro miembro de la plantilla expresó su preocupación sobre el hecho de que los miembros de la plantilla subordinados tomaban represalias contra él acosándolo. Un tercer miembro del personal expresó su preocupación de que podía sufrir represalias debido a su participación en una investigación. Ninguna de estas consultas derivó en una queja de represalias, a pesar de que la Oficina de Ética asesoró a los miembros de la plantilla acerca de sus situaciones y sobre cómo presentar una queja. Asimismo, la Oficina de Ética siguió facilitando de vez en cuando debates entre los miembros de la plantilla que habían presentado quejas de represalias anteriormente, y a las divisiones del UNFPA correspondientes, para garantizar que seguían recibiendo un trato justo.

24. Consultando el informe de la Oficina de Ética de 2016 (DP/FPA/2017/7), hay dos quejas de represalias que destacaron a finales de 2016. En la queja de represalias presentada en el apartado 19 del informe de 2016, al final el demandante dimitió del UNFPA para buscar otra oportunidad. La revisión preliminar de la Oficina de Ética se suspendió mientras el demandante y la organización negociaban los cambios en el documento de evaluación del rendimiento del demandante y otras medidas. La Oficina de Ética archivó el expediente en octubre de 2017.

25. En la queja de represalias presentada en el apartado 21 del informe de 2016, la queja de represalias contra las tres personas fue justificada. La organización tomó medidas disciplinarias contra dos miembros de la plantilla; el tercero se había marchado del UNFPA antes de la investigación.

#### **D. Formación, educación y divulgación**

26. El programa de formación, educación y divulgación de la Oficina de Ética pretende reforzar los valores y principios fundamentales de las Naciones Unidas y la administración pública internacional, aumentar los conocimientos y el cumplimiento de las políticas relacionadas con la ética y alentar al personal y a los directivos para que cumplan las estrictas normas éticas.

27. En 2017, la Oficina de Ética proporcionó formación y servicios relacionados con la formación en 37 ocasiones (consulte la figura 1 anterior). Catorce de estas fueron programas de formación y educación personales y sesiones informativas sobre ética que llegaron aproximadamente a 440 miembros del personal del UNFPA. La Oficina de Ética realizó una sesión orientativa para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva. Las oficinas de la sede central que recibieron formación fueron la División Técnica, la División de Servicios de Administración y la Oficina de Evaluación. La Oficina de Ética realizó sesiones de formación

virtual para los representantes de la región de Asia Pacífico, los profesionales subalternos y las oficinas nacionales de Mali y Ruanda.

28. El asesor de ética llevó a cabo una misión de divulgación a las oficinas nacionales de Sri Lanka, India y Bangladés en la región de Asia Pacífico. Estas misiones incluyeron sesiones de formación sobre "ética y administración pública internacional", sesiones de asesoramiento confidenciales y sesiones informativas sobre administración. El asesor de ética asistió a la reunión de planificación regional para la región de África Oriental y Austral y llevó a cabo un taller sobre ética para la plantilla de las oficinas regionales de África Oriental y Austral y de Sudáfrica.

29. La Oficina de Ética proporcionó 12 sesiones informativas sobre ética para los nuevos directivos de la oficina y los responsables sobre el terreno que visitaron la sede central. La Oficina también proporcionó materiales de formación y respondió a otras solicitudes relacionadas con la formación en varias ocasiones.

30. El nuevo programa de formación en línea "Ethics and Integrity at the United Nations Population Fund" (Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas), se inició en inglés en enero de 2017. El programa lo completaron 526 miembros de la plantilla durante ese año. Varios de ellos han realizado comentarios positivos sobre el curso.

31. La Oficina de Ética publicó varios artículos en su micrositio en 2017. Además de proporcionar recursos e información estándares sobre ética, el sitio ofrecía siete artículos publicados sobre cuestiones como puntos ciegos sobre ética, compromiso político y actividades exteriores.

32. Los resultados de la encuesta mundial de personal de 2016, disponible en 2017, indicó ganancias en varias categorías relevantes, como la sensibilización de la Oficina de Ética y sus servicios (aumento del 2 por ciento), el conocimiento sobre cómo denunciar una mala conducta como el acoso o el abuso de la autoridad (aumento del 3 por ciento) y la convicción de que la plantilla estaría protegida contra las represalias si alguien denunciara un acto indebido (aumento del 5 por ciento). En cada uno de estos casos, menos del 15 por ciento de las respuestas fueron negativas.<sup>1</sup> Por lo tanto, parece que los esfuerzos de educación y sensibilización en materia de ética tienen un efecto positivo.

## **E. Acción normativa y apoyo a la política**

33. Una función principal de la Oficina de Ética es ofrecer asesoramiento a la dirección sobre la acción normativa en materia de ética, de modo que las políticas y prácticas de la organización reflejan y fomentan las expectativas de integridad, imparcialidad y equidad necesarias del UNFPA y su plantilla. Durante el período de información, la Oficina de Ética colaboró con otras oficinas del UNFPA en 33 ocasiones para revisar, realizar aportaciones y pedir aclaraciones sobre las políticas y procedimientos nuevos y revisados que reflejan las operaciones de la organización. Este trabajo incluía la realización de aportaciones a los proyectos de políticas y evaluaciones de programas, la respuesta a las consultas de los donantes acerca de las prácticas y políticas en materia de ética del UNFPA, la simplificación de los procesos de superposición en las distintas divisiones, la implicación con la Dependencia Común de Investigación y la contribución al Plan Estratégico del UNFPA, 2018-2021.

34. Se pidió a la Oficina de Ética, a menudo de forma voluntaria, que se implicara en las cuestiones relacionadas con la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales. El asesor de ética se comprometió con la plantilla y la dirección, con los donantes y dentro del sistema más amplio de las Naciones Unidas sobre estas cuestiones.

35. La Oficina de Ética asistió a su reunión anual con el Comité Asesor de Auditoría e informó al Comité sobre las actividades de su programa.

---

<sup>1</sup> Tenga en cuenta que la encuesta mundial de personal de 2016 incluye a personal no perteneciente a la plantilla, a diferencia de la encuesta de 2014.

### III. Coherencia

36. La Oficina de Ética contribuyó considerablemente a la coherencia en el sistema de las Naciones Unidas en 2017. Gran parte del trabajo relacionado con la coherencia de la Oficina de Ética implicó la interacción con el Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN), creado en 2007 (ST/SGB/2007/11). La Oficina de Ética participó en 10 de las 11 reuniones oficiales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética realizó aportaciones fundamentales a 41 otras cuestiones relacionadas con el EPUN fuera de sus reuniones y solicitó más asesoramiento al EPUN a cambio.

37. En octubre de 2016, la asesora de ética inició un mandato de un año como presidenta suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas, habiendo sido elegida para este cargo por los miembros del EPUN. Esta función la creó el EPUN en 2010 para garantizar la continuidad de las reuniones y las actividades en ausencia del presidente del EPUN.

38. Sin embargo, desde enero de 2017, de conformidad con el boletín del secretario general, "Protección contra las represalias por denunciar malas conductas y por cooperar con las auditorías o las investigaciones debidamente autorizadas" (ST/SGB/2017/2),<sup>2</sup> a los miembros del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas se les ofreció la opción de solicitar que la presidenta suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas llevara a cabo una revisión adicional de la decisión de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de que no existía ningún caso de represalias a primera vista. Asimismo, en virtud de la misma política, el director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas puede, según su criterio, remitir una queja de represalias a la presidenta suplente debido a un conflicto de intereses real o posible en su oficina.

39. Durante su posesión como presidenta suplente del EPUN, que finalizó en septiembre de 2017, la asesora de ética recibió una remisión de una queja de represalias del director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas debido a un posible conflicto de intereses, y dos remisiones basadas en solicitudes de miembros de la plantilla de las Naciones Unidas para una revisión adicional de las decisiones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en relación con sus quejas de represalias.

40. En la remisión de su director, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas había decidido inicialmente que no había ningún caso de represalias a primera vista, pero había vuelto a abrir su revisión preliminar al recibir información adicional sobre el demandante. Sin embargo, el director decidió que existía un posible conflicto de intereses y remitió la cuestión a la presidenta suplente para que realizara su propia revisión preliminar. La asesora de ética decidió que no existía ningún caso de represalias a primera vista, pero realizó las recomendaciones adecuadas al personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas. Entonces, los miembros del personal solicitaron una revisión adicional de su decisión. Desde finales de 2017, el nuevo presidente suplente, que es el asesor de ética principal de UNICEF, llevó a cabo la revisión adicional.

41. En relación con las solicitudes de los dos miembros de la plantilla de la Secretaría de las Naciones Unidas para una revisión adicional de las decisiones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de que no existía ningún caso de represalias a primera vista, la asesora de ética del UNFPA revisó ambas solicitudes. En el primer caso, la asesora de ética no estuvo de acuerdo con la decisión de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de que no existía ningún caso de represalias a primera vista, y decidió remitir la queja para que se investigara completamente a la Oficina de Investigación y Supervisión. En el segundo caso, la asesora de ética estuvo de acuerdo con la decisión de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, pero recomendó unas acciones determinadas al personal directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas.

<sup>2</sup> Este SGB se revisó en noviembre de 2017 por el ST/SGB/2017/2/Rev.1.

42. Se proporcionará información adicional sobre el trabajo del EPUN, incluidas las cuestiones de represalias mencionadas anteriormente, en el informe del secretario general sobre las actividades de la Oficina de Ética, cuya disponibilidad está prevista para agosto de 2018.

43. La Oficina de Ética del UNFPA se implicó en otras actividades de coherencia. Cabe destacar la adaptación de la formación en línea de la Secretaría de las Naciones Unidas, "Prevención de la explotación sexual y el abuso", a los fondos y los programas. La asesora de ética trabajó con profesionales en ética y recursos humanos, principalmente en el PNUD, UNICEF y ONU Mujeres, desde 2016 hasta 2017, para preparar este programa para los fondos y los programas. Ahora se encuentra disponible para las aplicaciones por parte de todos los fondos y los programas que deseen utilizarlo. Esto ayuda a garantizar que la educación y la sensibilización sobre la prevención de la explotación sexual y el abuso sean constantes en todo el sistema de las Naciones Unidas. Todos los organismos implicados compartieron el trabajo y los costes de producción.

44. Asimismo, la Oficina de Ética y la División del Programa del UNFPA colaboraron con UNICEF para desarrollar un protocolo para el enfoque del sistema de las Naciones Unidas con el fin de prevenir y abordar la explotación sexual y el abuso por parte de nuestros asociados en la ejecución.

45. Otro ejemplo de las actividades de coherencia efectivas es el número creciente de sesiones de formación en materia de ética que se ofrecen sobre el terreno que incluyen a personal de varias organizaciones de las Naciones Unidas. Por ejemplo, UNICEF incluyó a personal del UNFPA en Ruanda en su formación en materia de ética personal. La Oficina de Ética del UNFPA incluyó a personal de UNICEF y la OMS en su formación en Sri Lanka. El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina (OOPS) incluyó a personal de varios organismos en su formación en Siria. Esta práctica de inclusión es un efecto positivo de las buenas relaciones laborales entre los miembros de los profesionales en materia de ética del sistema de las Naciones Unidas.

46. A raíz de la invitación de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, la asesora de ética presentó el proceso de represalias a la conferencia de Investigadores Internacionales. Estas interacciones aumentan la comprensión y la eficacia de la administración de la justicia en las Naciones Unidas.

47. La Oficina de Ética también participó activamente en la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales (ENMO). La asesora de ética asistió a la reunión anual de la ENMO en julio de 2017 y fue elegida presidenta de la Comisión de Admisión Permanente para un mandato de un año. Esta comisión es responsable de recibir y revisar las solicitudes de admisión al ENMO de las organizaciones y de realizar la recomendación adecuada a la presidenta del ENMO en relación con su aprobación.

48. La Oficina de Ética también ayudó a las demás organizaciones del ENMO sobre cuestiones éticas, incluido el uso compartido de conocimientos de las estructuras y las actividades de la Oficina de Ética, la preparación entre pares y la prestación de políticas y materiales de formación.

#### **IV. Observaciones y recomendaciones a la dirección**

49. Las observaciones y recomendaciones siguientes se refieren a 2017 y recomiendan pasos para reforzar aún más una cultura de ética e integridad en el UNFPA y las Naciones Unidas.

50. En 2017, el UNFPA perdió inesperadamente a su director ejecutivo. Los miembros de la plantilla (incluidos los de la Oficina de Ética) lloraron su pérdida, se adaptaron al cambio y siguieron con los planes de futuro de la organización, todo ello de forma rápida. Esto requirió mucha autodisciplina por parte de todo el personal, así como también del liderazgo directivo.

Debemos felicitar a la plantilla y los demás miembros del personal por su capacidad de superar estas dificultades en 2017.

51. La Oficina de Ética reconoce y valora el compromiso inmediato de la nueva directora ejecutiva con las cuestiones de ética y su apoyo al mandato de la Oficina de Ética.

52. La Oficina de Ética recomienda que, en 2018, el UNFPA asuma una función de liderazgo en el esfuerzo del sistema de las Naciones Unidas para poner fin a la explotación y el abuso sexuales siempre que ocurran bajo el estandarte de las Naciones Unidas. Como organización cuyo mandato incluye la protección de los derechos de salud sexual y reproductiva para las mujeres y las adolescentes, el personal del UNFPA no solo debería abstenerse del abuso y la explotación sexuales, sino que también debería ser el primero en querer erradicar este problema.

53. La Oficina de Ética también recomienda que la Junta Ejecutiva y la dirección consideren si la Oficina de Ética del UNFPA (y otras funciones éticas) deben reforzarse mediante estructuras más formales para respaldar la colaboración y la coherencia en las actividades de ética entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las actividades de coherencia de ética fomentan una cultura en la que todo el personal comprende las obligaciones éticas de la administración pública internacional independientemente de la organización determinada de las Naciones Unidas en la que sirven. Las actividades relacionadas con la coherencia en 2017 requirieron mucho esfuerzo, pero contribuyeron a la obtención de unos resultados mejores y más coherentes a través del sistema de las Naciones Unidas, incluido el UNFPA. También se adaptaron a los compromisos del UNFPA en su plan estratégico, 2018-2021, para mejorar la eficiencia y la efectividad de la organización con el "aumento de las contribuciones a los resultados, la coordinación y la coherencia del sistema de las Naciones Unidas", y al compromiso específico del UNFPA de ser "un firme defensor del uso de los servicios comunes... para reducir los costes de gestión y administración sobre el terreno y en la sede central".<sup>3</sup>

54. Por último, la Oficina de Ética recomienda que el personal directivo considere el aumento del tamaño de la Oficina de Ética en un miembro del personal profesional de nivel intermedio. En términos operativos, la capacidad de la Oficina de Ética de proporcionar asesoramiento, formación y educación oportuna y de alta calidad, además de protección contra las represalias, ha alcanzado su límite. En general, los servicios aumentaron un 55 por ciento en 5 años; el asesoramiento y la orientación han aumentado específicamente un 74 por ciento en este mismo período. Sin embargo, la Oficina de Ética sigue teniendo el mismo tamaño desde su inicio: un miembro de la plantilla profesional y un administrativo. Se acoge con satisfacción, y se espera, un mayor compromiso en cuestiones de ética por parte de la plantilla y el personal; sin embargo, sin personal adicional, los aumentos de la carga de trabajo resultantes dificultarán la capacidad de la Oficina de mejorar sus operaciones y ofrecer aportaciones estratégicas en los esfuerzos de acción normativa de la organización.

## V. Conclusión

55. En 2017, la Oficina de Ética participó en estrategias activas y prácticas para garantizar que la plantilla y la dirección dispongan de los conocimientos y las capacidades para actuar con una conducta ética y tomar decisiones en materia de ética. Los esfuerzos de la Oficina de Ética también contribuyeron en las prácticas de ética del sistema de las Naciones Unidas, y a reforzar las normas éticas del UNFPA. Se espera que este esfuerzo inspire un movimiento más amplio en el UNFPA y las Naciones Unidas para reforzar la cultura de ética e integridad, y de lealtad a la visión de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética espera seguir con estos esfuerzos en 2018.

<sup>3</sup> Plan estratégico del UNFPA, 2018-2021, en los apartados 62 y 76.