



**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
10 de marzo de 2020
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2020

Nueva York, 1 a 5 de junio de 2020

Tema 4 del programa provisional

Ética

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2019

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

De conformidad con la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del PNUD presenta este informe acerca de sus actividades de 2019. De acuerdo con el Boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado ([ST/SGB/2007/11](#)), en febrero de 2020, el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe con medios electrónicos. Posteriormente, el informe se presentó al Administrador del PNUD.

Este es el duodécimo informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007.

Elementos de una 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 en el fortalecimiento de la cultura de ética en el PNUD.



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Actividades administrativas.....	5
III. Actividades previstas en el mandato.....	5
A. Fijación de normas y apoyo normativo.....	5
B. Capacitación, divulgación y sensibilización.....	8
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial.....	12
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2018 (declaraciones presentadas en 2019).....	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.....	17
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.....	20
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.....	21
VI. Conclusión.....	21
<i>Figuras</i>	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2019).....	4
2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2016-2019).....	13
3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2019).....	14
4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2015 hasta 2019.....	15

I. Introducción

1. El presente informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD en 2019, en cumplimiento de su mandato de “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”, según se indica en el Boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#).

2. Establecida en 2007 con sede en Nueva York, la Oficina de Ética presta servicios de ética al personal del PNUD que trabaja en más de 170 países y territorios de todo el mundo. En el presente informe se resumen las actividades y los logros de la Oficina correspondientes a 2019 en las siguientes esferas del mandato: a) fijación de normas y apoyo normativo; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera del PNUD; y e) administración de la política de protección contra las represalias del PNUD. En el informe también se aborda la colaboración de la Oficina con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para armonizar las políticas y prácticas relativas a la ética en todo el sistema de las Naciones Unidas.

3. Tomando como base los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, la Oficina de Ética se encarga de que el personal del PNUD se conduzca y adopte decisiones conforme a la ética. A fin de ejecutar con eficacia los programas del PNUD, es esencial respetar una sólida cultura institucional de ética y rendición de cuentas que sustente la conducta ética. Cuando el personal y la administración del PNUD respetan visiblemente el más alto grado de ética e integridad, también protegen la reputación de la Organización ante los asociados gubernamentales, los donantes, los interesados de la sociedad civil y el público en general al que sirve el PNUD. La Oficina es esencial como defensora de las prácticas éticas dentro del PNUD, para lo cual tiene entre sus principales propósitos incorporar y mejorar la ética en los procesos institucionales y decisorios del PNUD, ofreciendo servicios y asesoramiento y orientación pragmáticos y prácticos en materia de ética.

4. En el período que abarca el informe, la Oficina siguió elaborando y aplicando un innovador programa de ética destinado a promover la participación del personal directivo y general del PNUD, así como a inspirarlo a actuar conforme a la ética. El alcance y los logros del programa instituido por la Oficina se hacen patentes en el aumento anual sostenido del número de personas que solicitan su apoyo y asesoramiento de manera proactiva. Ese crecimiento sigue obedeciendo a los esfuerzos de la Oficina por llegar al mayor número posible de funcionarios del PNUD mediante sus actividades de divulgación y capacitación, y refleja la oportunidad, la calidad y la utilidad práctica real del asesoramiento que ofrece.

5. En 2019, la Oficina de Ética examinó la cifra sin precedentes de 1.120 asuntos (en 2018, había examinado 1.067). Tras haber examinado 643 asuntos en 2015, la Oficina registró un aumento del 74 % del número de casos examinados en el último quinquenio. En la figura 1 se presenta un desglose del total de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina en 2019.

6. En 2019, la oficina impartió capacitación sobre ética al número sin precedentes de 2.131 funcionarios del PNUD (la cifra máxima anterior, 1.570, se había registrado en 2018). Por otra parte, la Oficina examinó 1.280 declaraciones individuales de la situación financiera, prestó asesoramiento a 182 declarantes para evitar conflictos de intereses y gestionó el programa de declaración de la situación financiera del PNUD. Además de examinar múltiples políticas y procesos del PNUD y otras entidades del

sistema de las Naciones Unidas para facilitar la incorporación de las consideraciones éticas y las mejores prácticas, la Oficina siguió organizando reuniones informativas sobre ética adaptadas al personal directivo superior con el objeto de promover el comportamiento de liderazgo ético, y se valió de las plataformas de los medios sociales para concienciar acerca de las cuestiones de ética e integridad institucional.

7. Desde su creación, la Oficina de Ética ha funcionado con el personal básico, es decir, un Director, un Asesor de Ética y un Auxiliar Administrativo, y, en 2019, concluyó la contratación de personal para cubrir un nuevo puesto de Especialista en Ética de categoría P-3. Este nuevo puesto viene a solucionar el problema de larga data concerniente a la deficiencia de personal y ayudará a asegurar que la Oficina mantenga su excelente calidad de servicios y capacidad de respuesta ante el aumento del volumen de trabajo. La autorización para cubrir el puesto de P-3 que ha concedido la administración del PNUD, en apoyo de la sostenibilidad a largo plazo de la Oficina, demuestra el compromiso ininterrumpido de la administración con la gestión sólida y efectiva de la ética dentro de la organización.

8. La cultura del lugar de trabajo de toda organización es la que, en definitiva, determina la forma en que se comportan las personas, se toman las decisiones y las partes interesadas perciben a la organización. Al comunicar los valores y requisitos éticos del PNUD y defenderlos, así como ofrecer asesoramiento pragmático sobre ética para promover prácticas y decisiones institucionales basadas en la imparcialidad, la administración regida por principios y la rendición de cuentas, la Oficina de Ética desempeña una función esencial en lo atinente al apoyo y la protección de la integridad en la ejecución de los programas y la prestación de servicios del PNUD.

Figura 1

Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2019)



II. Actividades administrativas

9. El nuevo titular del puesto de Especialista en Ética de categoría P-3 asumió sus funciones en la Oficina en octubre de 2019. La creación del puesto de P-3 es de suma importancia para el trabajo de la Oficina, puesto que el Voluntario de las Naciones Unidas de contratación internacional que cumplía esa función finalizó sus servicios en 2019. Financiado por el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, el voluntario fue destinado a la Oficina en 2017 para ayudar a tramitar el número de casos cada vez mayor. Como el programa terminó en agosto de 2019, la Oficina de Ética autofinanció la asignación del Voluntario de las Naciones Unidas hasta que se separó de la Oficina en noviembre de 2019. Al haber añadido un puesto estable de funcionario de categoría P-3 financiado por el PNUD a la dotación de personal básico de la Oficina conformada por un Director (D-1), un Asesor de Ética (P-5) y un Auxiliar Administrativo (G-6), la Oficina está mejor preparada para velar por la sostenibilidad a largo plazo de su programa de ética.

10. Dada la previsión de que se contrataría a un profesional de ética de categoría P-3 en 2019, se aumentó levemente el presupuesto total de la Oficina para ese año. Para 2020, el presupuesto operativo volvió a aumentar dada la previsión de que será preciso conservar este puesto todo el año.

11. La Oficina de Ética sigue ofreciendo servicios integrales en materia de ética orientados a los resultados en toda la organización y agradece profundamente que los directivos del PNUD hayan atendido a sus problemas de personal y puesto su empeño por resolverlos. La Oficina mantiene un vínculo sólido con el personal y la administración y se ha ganado la reputación de ser un recurso fiable y receptivo que, ante los problemas éticos, ofrece soluciones pragmáticas que defienden y promueven los ideales y los principios de la organización.

III. Actividades previstas en el mandato

12. En vista de su mandato de fomentar una cultura de ética e integridad en todo el PNUD, en 2019, la Oficina obtuvo resultados importantes en todos sus ámbitos de responsabilidad.

A. Fijación de normas y apoyo normativo

13. El Director de la Oficina de Ética siguió integrando el Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales, creado en 2018 por el Administrador y dirigido por su Oficina Ejecutiva. En 2019, el Equipo de Tareas concibió y puso en marcha una campaña enérgica de comunicación y modificó la política sobre el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad, de conformidad con la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. Asimismo, incorporó a personal de las oficinas regionales y algunas oficinas en los países a fin de tener en cuenta los intereses y las perspectivas del trabajo sobre el terreno. Además, puso en marcha un proyecto piloto para colocar facilitadores de un lugar de trabajo respetuoso en hasta 25 oficinas en los países en colaboración con la Oficina del Ombudsman de los Fondos y Programas, aprovechando la experiencia positiva que tuvo la Oficina del Ombudsman con otras organizaciones de las Naciones Unidas. Los facilitadores de un lugar de trabajo respetuoso se encargarán de ofrecer un espacio seguro donde el personal pueda hablar de sus preocupaciones y entender las opciones de reparación y apoyo que tienen a su alcance, y se ocuparán de todas las formas de acoso, discriminación y abuso de autoridad.

14. La Oficina de Ética participó, una vez más, en las sesiones informativas sobre las políticas, los procedimientos y los servicios en materia de acoso sexual y explotación y abusos sexuales que impartió el Equipo de Tareas para las oficinas y el personal del PNUD de todo el mundo. La Oficina presentó la política del PNUD de protección contra las represalias en relación con las denuncias de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y las investigaciones conexas, y su función como fuente confidencial de asesoramiento y orientación sobre las cuestiones éticas.

15. La Oficina de Ética siguió dando apoyo a la formulación de políticas del PNUD a petición de la administración y a través de la colaboración proactiva con las dependencias institucionales, así como mediante la participación del Director en el Grupo sobre el Desempeño Institucional y la Red de Examen de Políticas. A fin de facilitar la incorporación de las consideraciones y normas de ética necesarias para un funcionamiento institucional eficaz, la Oficina examinó y aportó impresiones sustantivas sobre una serie de políticas, directrices y documentos institucionales del PNUD, entre los que se contó la política de protección de datos; la Certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género; la encuesta de asociados 2020; los estipendios para las pasantías del PNUD; el informe sobre la implementación de las recomendaciones de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, 2018; la propuesta de mejorar la sostenibilidad de las instalaciones del PNUD; la política en materia de becas; el marco de gestión de la carrera profesional del PNUD; el sistema de gestión y perfeccionamiento de la actuación profesional; la revisión de las normas sociales y ambientales y su procedimiento de preselección; las atribuciones del Grupo de Gobernanza Digital; las atribuciones del Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal; y la estrategia digital del PNUD. El Director también se reunió con un consultor que mantuvo la Oficina de Recursos Humanos para aportar impresiones en materia de ética sobre la estrategia del PNUD “People for 2030”.

16. En el asesoramiento que prestó la Oficina de Ética sobre las cuestiones éticas relativas a: a) los métodos del PNUD para contratar a funcionarios públicos de gobiernos nacionales que deseaban mantener su relación laboral con el Estado a fin de percibir la pensión una vez jubilados y b) los funcionarios del PNUD que querían acogerse a la licencia especial sin sueldo para trabajar en otro lugar, la Oficina de Ética detectó problemas relacionados con la aplicación del Marco del PNUD para la Contratación y Selección de Personal y su política sobre las licencias especiales.

17. Conforme al Marco del PNUD para la Contratación y Selección de Personal, los funcionarios públicos de gobiernos nacionales contratados por el PNUD pueden mantener su relación laboral con el Estado en cuestión (con el único fin de conservar su derecho a la pensión) durante un máximo de dos años. El propósito de esta restricción es que los nuevos funcionarios del PNUD cumplan el juramento de la organización, en el que se exige que sean independientes e imparciales y se abstengan de recibir instrucciones de ningún gobierno; en consecuencia, si un funcionario es empleado de dos entidades, hay un conflicto de intereses inherente. Por tanto, las personas autorizadas por el PNUD para mantener temporalmente su puesto de funcionario público del Estado que corresponda tienen un lapso de dos años para decidir si seguirán trabajando para el PNUD y renunciarán a ese puesto, al finalizar ese periodo, o si renunciarán a su puesto en el PNUD y retomarán sus funciones en el Estado. La Oficina de Ética observa que, aunque los funcionarios públicos contratados por el PNUD que quieren mantener su empleo con el Estado durante ese lapso deben firmar la carta de nombramiento para confirmar, entre otras cosas, su lealtad al PNUD, en esas declaraciones obligatorias no siempre se respeta el lapso máximo estipulado de dos años. La Oficina de Ética ha planteado esta discrepancia a la administración del PNUD, la que se comprometió a examinar el Marco para la Contratación y Selección de Personal y las prácticas conexas a fin de solucionar todas las deficiencias que detecte en las normas o los procesos.

18. La política del PNUD en materia de licencias especiales ofrece lineamientos concretos sobre los casos en que corresponde conceder licencias especiales sin sueldo a los funcionarios del PNUD. Por ejemplo, el funcionario puede solicitar una licencia especial sin sueldo por estudio o para atender a un familiar enfermo de gravedad. Si bien trabajar con dedicación completa en otra entidad no es uno de los motivos especificados en la política para autorizar la licencia especial sin sueldo, el PNUD suele conceder este tipo de licencia a los funcionarios que la solicitan con el único propósito de comenzar un trabajo con dedicación completa fuera de la organización. Si bien la política establece que la licencia especial sin sueldo solo se concederá durante un máximo de 24 meses, se han autorizado prórrogas que exceden ese período máximo. Puesto que la práctica observada no cumple con los requisitos de la política, la Oficina de Ética ha recomendado a la administración del PNUD que determine si en realidad hay motivos razonables para que la institución incluya en este tipo de licencia el empleo externo como motivo legítimo y exclusivo. De ser así, la política debe ser explícita al respecto a fin de velar por la coherencia. Asimismo, si la administración del PNUD considera que la duración autorizada de la licencia especial sin sueldo debe ser superior a 24 meses, debe modificar la política de manera que las restricciones temporales que han de cumplirse estén definidas en términos claros y explícitos. La administración del PNUD se ha comprometido a examinar la política sobre las licencias especiales y modificar todo aquello que sea necesario.

19. En 2019, la antigua política de publicaciones del PNUD, que venía ofreciendo orientación sobre la publicación de material tanto a título oficial como personal, fue reemplazada por las nuevas Directrices sobre la Preparación de Productos del Conocimiento y el Aseguramiento de la Calidad. Dado que las nuevas directrices solo abordan la publicación de productos oficiales del PNUD, la Oficina colaboró con la Dirección de Relaciones Externas y Promoción para elaborar directrices independientes dirigidas al personal del PNUD que quiere publicar material a título personal.

20. La política del PNUD sobre los obsequios, honores, condecoraciones, favores, atenciones sociales o remuneraciones de fuentes gubernamentales y no gubernamentales, elaborada por la Oficina de Ética y respaldada por la Dirección de Servicios de Gestión, obtuvo la aprobación oficial del Grupo sobre el Desempeño Institucional en mayo de 2019. La política, que ofrece orientaciones detalladas a los funcionarios del PNUD sobre lo que deben hacer si reciben o les ofrecen un obsequio u otro artículo, será administrada por la Dirección de Servicios de Gestión.

21. En el período que abarca el informe, la Oficina de Ética comenzó a formar parte del Grupo de Gobernanza Digital y del Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal del PNUD. El Grupo de Gobernanza Digital ofrecerá orientación estratégica y recomendaciones sobre la asignación de recursos dirigidos a lograr la transformación digital del PNUD y el Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal se encargará de determinar las necesidades institucionales de aprendizaje y definir un orden de prioridad.

22. Durante todo 2019, la Oficina siguió proporcionando conocimientos y apoyo en materia de ética a las entidades del sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, los directivos del UNFPA pidieron al Director que integrara el panel de selección para elegir al nuevo titular de su Oficina de Ética y el UNFPA también solicitó a la Oficina que asesorara a su personal sobre cuestiones de ética durante septiembre de 2019, a la espera de que el nuevo titular de la Oficina de Ética del Fondo asumiera sus funciones. Asimismo, el Director a) informó a la Junta de Auditores de las Naciones Unidas acerca de la función de la Oficina de Ética y su papel esencial en la sensibilización y el asesoramiento sobre la forma de detectar y evitar el fraude y la corrupción; b) se reunió con la Dependencia Común de Inspección (DCI) como parte

del examen que realiza la DCI de la labor de investigación en las Naciones Unidas; y c) aportó observaciones sobre el examen de los comités de auditoría y supervisión del sistema de las Naciones Unidas efectuado por la DCI.

23. Por otra parte, la Oficina de Ética del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) pidió a la Oficina que acogiera a su Asesor Superior encargado de la protección contra las represalias. El Asesor Superior del ACNUR permaneció en la Oficina de Ética del PNUD una semana, período durante el cual se le informó acerca de las mejores prácticas de la Oficina sobre la tramitación de casos de protección contra las represalias. La solicitud de este puesto formativo por parte del ACNUR refleja la reputación de la Oficina de Ética del PNUD como líder en la protección de los denunciantes de irregularidades.

24. En 2019, la Oficina de Ética siguió manteniendo reuniones informativas personales sobre ética con los candidatos recomendados para los puestos directivos importantes del PNUD y verificando los conflictos de intereses de esos candidatos.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

25. La capacitación y la sensibilización son elementos fundamentales del mandato de la Oficina de Ética. Cuando la Oficina capacita al personal del PNUD sobre el marco de ética y las normas de conducta de las Naciones Unidas y el PNUD, hace hincapié en el “valor institucional” y pragmático de la ética explicando la forma en que la adopción de decisiones éticas resulta fundamental para que la organización funcione y preste servicios con eficacia. Dado que el PNUD trabaja en entornos diversos, a menudo de alto riesgo, y está integrado por una fuerza de trabajo diversa y multicultural, es esencial que su personal entienda y cumpla el conjunto unificado de normas y prácticas éticas de la organización, que son las mismas en todas las dependencias del PNUD. Al velar por que sus acciones y decisiones cotidianas estén guiadas por las expectativas y los valores éticos básicos del PNUD, el personal del PNUD protege la reputación y el prestigio de la organización y garantiza la obtención de resultados óptimos.

26. Mientras que la capacitación sobre ética transmite a todo el personal las obligaciones que le competen en su calidad de funcionarios de las Naciones Unidas, la Oficina también ofrece capacitación especial sobre ética a los dirigentes a fin de fortalecer “el tono en las altas esferas” y “el humor a nivel medio” (entre los directivos de nivel medio que se ocupan de las operaciones cotidianas). Puesto que la cultura de ética de toda organización se promueve considerablemente cuando su personal directivo obra de una manera visiblemente ética, la capacitación especial sobre ética impartida a los directivos transmite la importancia de predicar con el ejemplo en el lugar de trabajo y comportarse como modelos de comportamiento ético.

Curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD y otros módulos impartidos por la Oficina de Ética

27. El programa de capacitación de la Oficina de Ética está integrado por un curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD, que se puede seguir en español, francés e inglés. El curso es obligatorio para todo el personal del PNUD y utiliza situaciones reales del trabajo de la organización para sensibilizar sobre las cuestiones éticas, promover la adopción de decisiones éticas y fomentar el cumplimiento de las políticas, los procedimientos y las normas pertinentes del PNUD. Hasta el 31 de diciembre de 2019, 13.633 funcionarios del PNUD habían completado el curso.

28. En la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina de Ética también ofrece tres minicursos optativos sobre ética relacionados con: a) la prevención de los

conflictos de intereses; b) el programa de declaración de la situación financiera del PNUD; y c) la política de protección contra las represalias del PNUD. Todos los cursos están disponibles en español, francés e inglés y, a finales de 2019, se habían completado 1.891 cursos. Durante sus capacitaciones y en sus materiales de divulgación, la Oficina también promueve los cursos optativos además de abordar y destacar el requisito de completar el curso sobre ética e integridad en el PNUD.

Talleres presenciales y seminarios web

29. Además de los cursos de capacitación en línea, las iniciativas de divulgación y formación presenciales que lleva adelante la Oficina de Ética constituyen un medio esencial para dar a conocer sus servicios, mejorar la comprensión acerca de los requisitos éticos y escuchar sin intermediarios los problemas de ética que encuentra el personal que trabaja sobre el terreno.

30. En 2019, la Oficina impartió capacitación en materia de ética a la cifra sin precedentes de 2.131 funcionarios del PNUD mediante talleres, reuniones informativas grupales y mesas redondas, tanto presenciales como a través de plataformas web. A modo de comparación, la Oficina ofreció capacitación presencial a 1.570 funcionarios en 2018 y a 883 funcionarios en 2017. Este importante aumento del número de capacitaciones registrado en los últimos ciclos de presentación de informes refleja el valor práctico que dan las oficinas y los funcionarios del PNUD de todo el mundo a la formación sobre ética que ofrece la Oficina. Los altos dirigentes de las oficinas del PNUD en los países han solicitado repetidamente que se organicen sesiones informativas presenciales sobre ética para su personal después de haber asistido ellos mismos a las sesiones de capacitación sobre liderazgo ético impartidas por el Director en la sede y las oficinas regionales.

31. En el período sobre el que se informa, la Oficina organizó talleres sobre ética y sesiones sobre liderazgo ético para el personal del PNUD localizado, entre otros lugares, en Belice, Chile, Guatemala, la India, el Pakistán, el Paraguay, Rwanda, Turquía y el Centro Regional ubicado en Panamá. Se impartieron cursos de capacitación tanto presenciales como a través de Skype y en distintos horarios con el fin de reducir los gastos de viaje para la Organización. Asimismo, con el propósito de promover la eficiencia presupuestaria y reducir los viajes por vía aérea, la Oficina recurrió a la experimentada empresa externa de capacitación con la que suele trabajar para impartir los talleres en la región de la oficina del país solicitante donde la empresa disponía de facilitadores y se necesitaba capacitación en el idioma local. La Oficina se sumó a todos los cursos de capacitación impartidos externamente a través de Skype para presentarse y responder a las preguntas de los participantes.

32. En 2019, la Oficina de Ética también organizó las siguientes actividades de capacitación: talleres de orientación en Nueva York dirigidos al personal subalterno del Cuadro Orgánico del PNUD; cursos para el personal de la Dirección de Servicios de Gestión en Nueva York; cursos a través de Skype para el personal de la Dependencia Mundial de Servicios Compartidos y de la Dirección de Servicios de Gestión, y para el personal subalterno del Cuadro Orgánico en Copenhague; cursos sobre adquisiciones éticas a través de Skype como parte de un taller regional sobre adquisiciones celebrado en Bangkok; cursos por Skype para el personal del programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas en su sede en Bonn (Alemania); cursos por Skype para las nuevas participantes en el programa de Jóvenes Mujeres Líderes de África celebrada en Addis Abeba (Etiopía); y muchos otros cursos impartidos junto con el Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales. El Director también impartió una sesión informativa sobre ética en el marco de la orientación inicial dirigida a nuevos magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (como

parte de una iniciativa combinada con el Panel de Ética de las Naciones Unidas) y a la Junta de Auditores de Alemania en su calidad de auditores externos del PNUD; además, fue invitado a presentar una ponencia por la New York Law School, en la que comparó los conceptos éticos de las Naciones Unidas con los de los sectores privado y público.

33. Para velar por que los cursos de capacitación que imparte sigan siendo dinámicos y aporten un óptimo valor práctico, la Oficina adapta sus presentaciones a las necesidades específicas de cada oficina o dependencia del PNUD centrándose en el contexto político de cada país, los programas locales del PNUD y las cuestiones relativas a la auditoría y la investigación locales. Por otra parte, en 2019, la Oficina incorporó en sus cursos individuales los resultados sobre ética obtenidos en la Encuesta Mundial del Personal efectuada por el PNUD en 2018. La atención prestada a la aplicación pragmática de las normas éticas a las realidades y las preocupaciones locales ha generado una mayor participación del personal en las cuestiones éticas y ha aumentado las solicitudes de servicios que recibe la Oficina.

Reuniones informativas y capacitación para administradores de categoría superior

34. La Oficina de Ética, en una demostración del compromiso asumido por la administración del PNUD para transversalizar la ética en toda la organización, además de ofrecer capacitación a oficinas específicas del PNUD, también suele recibir invitaciones para hacer presentaciones sobre ética en reuniones de administradores de categoría superior y en sesiones dirigidas al nuevo personal directivo.

35. Para el PNUD, 2019 fue un año decisivo, ya que se disociaron las funciones de coordinador residente de las Naciones Unidas y representante residente del PNUD. La transformación de los antiguos directores de las oficinas en los países del PNUD en coordinadores residentes subordinados a la Secretaría de las Naciones Unidas motivó el nombramiento de un gran número de nuevos representantes residentes del PNUD. Para apoyar esa transición, a principios de 2019, el Director fue invitado a exponer en una reunión de orientación de una semana de duración que estuvo dirigida a los representantes residentes del PNUD y tuvo lugar en Bonn (Alemania). Gracias a esta interacción temprana, los nuevos representantes residentes que se topaban con situaciones complejas en su nueva función recurrieron habitualmente a la Oficina para solicitar asesoramiento y orientación.

36. El Director también recibió invitaciones de la Dirección Regional de los Estados Árabes, la Dirección Regional de América Latina y el Caribe y la Dirección Regional de África para asistir a las respectivas reuniones regionales de gestión para directores de oficinas en los países y exponer sobre liderazgo ético. El Director también impartió una sesión informativa presencial sobre ética en un retiro organizado por la Dirección Regional de América Latina y el Caribe para representantes regionales adjuntos y directores de operaciones. La participación de la Oficina de Ética en las reuniones regionales de gestión sigue sensibilizando al personal directivo y ayudando a los directores de las oficinas en los países a promover la cultura de ética en su respectiva oficina, lo que sirve para proteger la integridad de los programas del PNUD y mantener la confianza del público local en la organización.

37. En 2019, la Oficina también organizó sesiones informativas sobre ética para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva y ofreció orientación sobre ética a los nuevos miembros del equipo directivo superior del PNUD y otros funcionarios recién nombrados de categorías D-1 y superiores (también se encargó de verificar sus conflictos de intereses).

Actividades de sensibilización y comunicación

38. A fin de promover y reforzar el valor de incorporar los principios éticos en el tramado de la organización y llegar al mayor número posible de funcionarios del PNUD independientemente de su ubicación, la Oficina de Ética lleva adelante una campaña preventiva de sensibilización sobre ética a través del correo electrónico y los medios sociales, así como de la producción y distribución de material de orientación sobre el tema. Es esencial difundir información actualizada sobre ética para que el personal disponga de los medios pertinentes y los conocimientos necesarios para tomar decisiones éticas informadas que redunden en el interés superior de la organización. Es fundamental que todo el personal respete, de manera colectiva, los valores básicos del PNUD y las normas de conducta obligatorias para mantener la cultura de ética del PNUD y proteger las operaciones y la reputación de la organización.

39. La Oficina sigue utilizando los medios sociales para difundir información sobre ética y comunicar a toda la organización que la ética es un componente esencial de las prácticas institucionales del PNUD. En 2019, la Oficina utilizó sus cuentas de Twitter y Yammer (red social interna de las Naciones Unidas) para distribuir artículos generales y de opinión y estudios sobre ética. Dado que la difusión regular de información sobre el tema alienta el debate sobre las cuestiones éticas y mantiene una mentalidad ética, el Director ha publicado 488 tuits y un número similar de mensajes en Yammer desde que la Oficina comenzó a utilizar los medios sociales.

40. Puesto que la Oficina es la principal generadora de información y recursos del programa de ética del PNUD, se ocupó de que sus páginas de la intranet y las páginas de acceso público en Internet estuvieran actualizadas y cumplieran su propósito. En 2019, el sitio de la Oficina en la intranet registró 13.595 páginas vistas por el personal del PNUD, mientras que el sitio público recibió 3.716 visitas. Estos números mantienen la tendencia anual ascendente observada en el acceso a los sitios de la Oficina en la intranet e Internet, que registraron, respectivamente, 12.983 y 2.633 vistas en 2018.

41. De los materiales de sensibilización producidos por la Oficina de Ética, son publicaciones fundamentales el código de ética del PNUD y *Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel*. El código de ética, primero que publica el PNUD en su historia, consolida resúmenes de todas las políticas y los procedimientos que afectan a la cultura ética de la organización. Dado que el PNUD es la única entidad de las Naciones Unidas que aprobó un código tan interactivo e integral (de características similares a las de los mejores de los sectores privado y público), en 2019, el código de ética del PNUD fue reconocido por Business Performance Improvement Resource, organización neozelandesa que distingue y da a conocer ejemplos de excelencia y mejores prácticas institucionales. *Where to Go When* complementa el código de ética y es la primera guía general del PNUD en la que se indican las diversas oficinas de apoyo y los servicios que tiene a su alcance el personal de la organización.

42. Dada la necesidad de velar por que los materiales sobre ética sean novedosos y estén actualizados, así como que sigan siendo fuentes de información fiable, en 2019, la Oficina finalizó los exámenes exhaustivos del código de ética y de *Where to Go When*. Las nuevas ediciones de las dos publicaciones, que saldrán a la luz a principios de 2020 y seguirán siendo esenciales para las actividades de capacitación y divulgación que desarrolla la Oficina, incluyen, entre otras novedades, hiperenlaces actualizados, modificaciones que reflejan los cambios incorporados en las políticas y directrices del PNUD a las que se hace referencia, así como una nueva sección en *Where to Go When* dedicada a las formas de abordar y denunciar el acoso sexual.

43. En 2019, la Oficina también actualizó y volvió a publicar sus folletos informativos: *The Ethics Office*, *Preventing Conflicts of Interest*, *Financial Disclosure* y *Protection Against Retaliation*. Todas las publicaciones de la Oficina pueden consultarse en línea en varios idiomas, en sus sitios de Internet y de la intranet, a fin de facilitar el amplio acceso y evitar gastos innecesarios de publicación y distribución.

44. Como parte de su labor de divulgación y capacitación, la Oficina entrega diversos artículos promocionales a quienes asisten a sus actividades, como tarjetas y cuadernos que contienen los datos de contacto de la Oficina de Ética y mensajes sobre ética. En vista de la popularidad de estos artículos, y a fin de seguir siendo innovadora, en 2019, la Oficina elaboró y distribuyó nuevos productos promocionales, como carteras con protección RFID y cordones para llevar las tarjetas de identificación del PNUD.

45. En 2019, la Oficina de Recursos Humanos puso en marcha la aplicación institucional *Welcome to UNDP*, que ofrece información esencial sobre el PNUD a través de dispositivos móviles. Gracias a la colaboración de la Oficina de Ética con la Oficina de Recursos Humanos, la aplicación contiene una sección específica en la que se ofrece información y documentación en materia de ética. La aplicación está al alcance del personal del PNUD y el público a través de dispositivos móviles a fin de promover las iniciativas de la Oficina para dar acceso a un amplio espectro de recursos de sensibilización sobre ética. La Junta de Auditores de las Naciones Unidas ha indicado a la Oficina que ningún otro organismo de las Naciones Unidas había emprendido una iniciativa de tal magnitud hasta la fecha y que la Oficina estaba a la vanguardia de las iniciativas de sensibilización sobre las cuestiones éticas.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

46. El asesoramiento sobre ética es un elemento fundamental del mandato de la Oficina de Ética cuyo propósito es fomentar una cultura de ética e integrar el pensamiento ético en las operaciones y prácticas institucionales del PNUD. Al ofrecer asesoramiento pragmático y práctico en términos claros, la Oficina permite al personal gestionar los posibles conflictos de intereses y resolver los dilemas éticos antes de que se conviertan en problemas para el PNUD. Además de ofrecer asesoramiento sobre las actividades y los intereses personales, la Oficina también asesora al personal sobre cuestiones éticas relacionadas con los programas del PNUD y las interacciones con los interesados, en particular las colaboraciones con entidades gubernamentales y de la sociedad civil. Al brindar asesoramiento sobre los modos de proceder apropiados conforme a los principios y valores básicos de la organización, la Oficina promueve la integridad de los programas del PNUD y los servicios que presta.

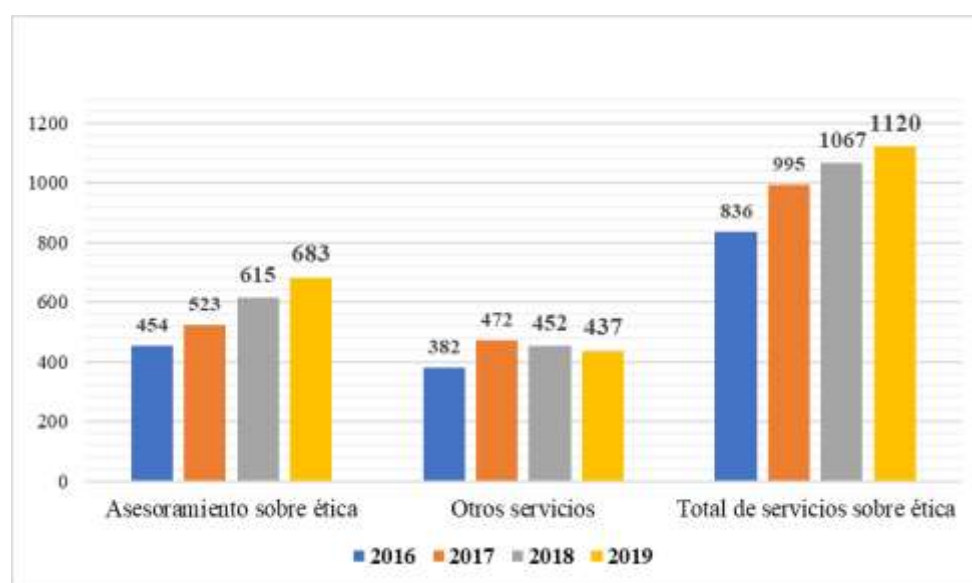
47. El mandato de asesoramiento que constituye la base de la labor de la Oficina ayuda al personal y a la administración a tomar decisiones informadas y apropiadas, tanto en el plano personal como profesional, que redundan en el interés superior del PNUD. La Oficina se ha granjeado la confianza del personal de toda la organización gracias a que constituye un recurso confidencial que brinda asesoramiento oportuno, razonado y práctico. En su calidad de recurso consultivo de confianza, la Oficina desempeña un papel fundamental en la gestión de los riesgos operacionales y para la reputación del PNUD.

48. El número de miembros del personal del PNUD que solicitaron asesoramiento y orientación a la Oficina ha aumentado considerablemente los últimos ciclos de presentación de informes, lo que demuestra la confianza y el valor depositado en la Oficina y obedece a sus esfuerzos sostenidos por dar a conocer su labor en toda la

organización. Como se observa en la figura 2, en 2019, la Oficina registró un nuevo número sin precedentes de solicitudes anuales de servicios, que llegó a las 1.120, de las cuales 683 correspondieron a asesoramiento sobre ética. En 2015, la Oficina había recibido 643 solicitudes de servicios, de las que 431 fueron solicitudes de asesoramiento; las cifras de 2019 representan un aumento del 74 % del total de asuntos relacionados con servicios de ética y un aumento del 58 % de las solicitudes de asesoramiento recibidas. Como ya se ha expresado, la creación del nuevo puesto de Especialista en Ética en la Oficina le permitirá gestionar este aumento de la demanda de servicios con eficacia y continuar elaborando iniciativas de prevención innovadoras en materia de ética.

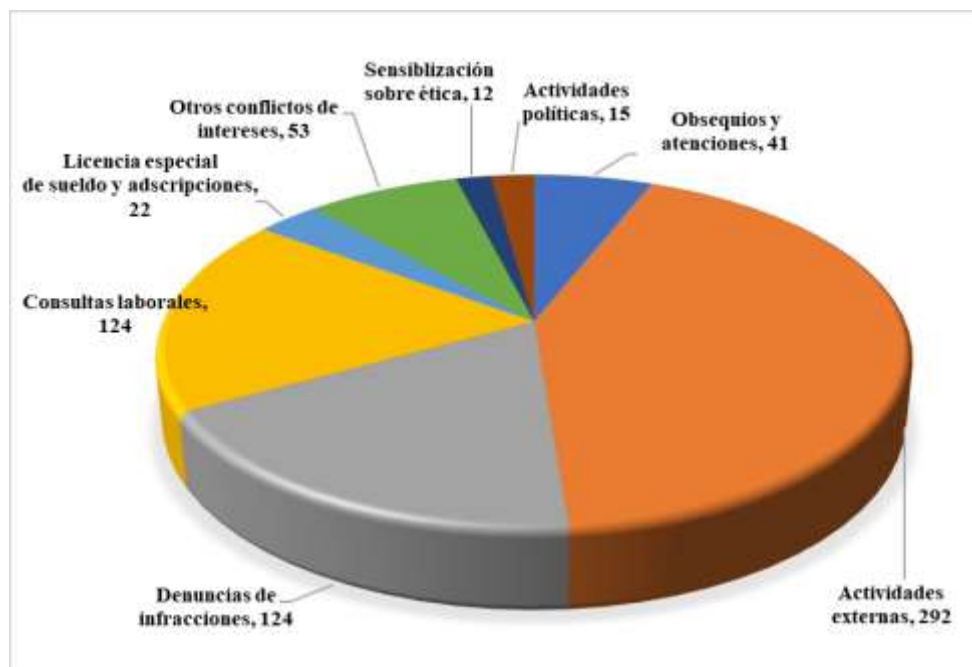
Figura 2

Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2016-2019)



49. En el período que abarca el informe, el 61 % de todas las solicitudes de servicios que recibió la Oficina de Ética correspondieron a pedidos de asesoramiento y orientación (en 2018, el porcentaje había sido del 58 %). Como se observa en la figura 3, la Oficina prestó asesoramiento sobre ética respecto de una amplia gama de cuestiones, por ejemplo, actividades externas; participación en actividades políticas; procedimientos internos para denunciar supuestas faltas de conducta; y aceptación de premios, obsequios y honores. Asimismo, prestó servicios sobre otros problemas laborales relacionados con la ética, en particular, remitiendo a los solicitantes a las oficinas de apoyo pertinentes, como la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Dado que el asesoramiento sobre ética es un elemento importante de la interacción cotidiana que tiene la Oficina con el personal del PNUD, esta sigue comprometida a agilizar la respuesta a todas las solicitudes de asesoramiento que recibe. Consciente de que la confianza del personal en la Oficina depende de que preste asesoramiento eficaz y oportuno, la Oficina se enorgullece, en particular, de que generalmente responde a las solicitudes dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de toda la información necesaria sobre el caso.

Figura 3
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2019)



50. Al igual que en los ciclos anteriores de presentación de informes, el mayor número de solicitudes de asesoramiento recibidas correspondieron a pedidos de autorización del personal del PNUD para participar en actividades externas, por ejemplo, la pertenencia a una Junta, la publicación en medios externos y el empleo a tiempo parcial, como la enseñanza universitaria ocasional. Las actividades externas propuestas son examinadas por la Oficina para garantizar que no entran en conflicto con las obligaciones del solicitante en materia de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización ni son perjudiciales para el PNUD. Las solicitudes se tramitaban en papel, pero, en 2019, la Oficina comenzó a colaborar con la Oficina Ejecutiva del PNUD para idear un sistema en línea de solicitud de autorizaciones para actividades externas, que mejorará el procedimiento y permitirá examinar las eficiencias, en consonancia con los esfuerzos de la Oficina por seguir siendo innovadora y racionalizar los servicios y procesos relacionados con la ética.

51. Producto del programa proactivo de capacitación y sensibilización que lleva adelante la Oficina, el crecimiento anual de la demanda de asesoramiento en materia de ética también promueve la comprensión y la iniciativa del personal del PNUD de solicitar apoyo a la Oficina sobre cuestiones relacionadas con la ética. El amplio espectro de iniciativas que desarrolla la Oficina le ha valido su posición como recurso reconocido y valioso de orientación sobre cuestiones de ética y ha conseguido prevenir e impedir acciones o conductas contrarias a los intereses del PNUD.

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2018 (declaraciones presentadas en 2019)

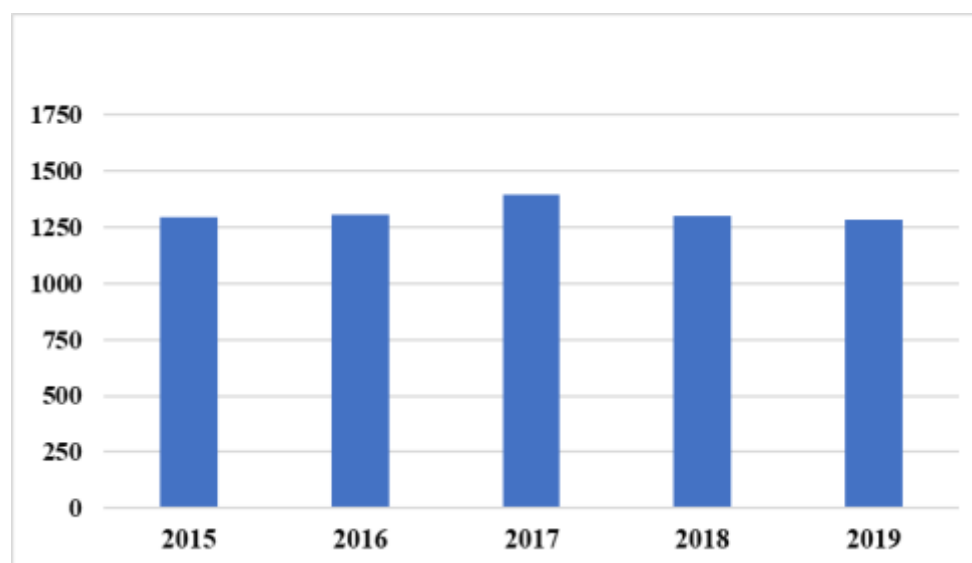
52. El programa de declaración anual de la situación financiera del PNUD, administrado por la Oficina de Ética, tiene por objeto detectar, gestionar y eliminar los conflictos de intereses entre los bienes, los intereses y las afiliaciones personales del declarante y sus funciones y obligaciones en el PNUD. Aplicable a todos los

administradores de categoría D-1 y categorías superiores y a los funcionarios cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, el programa vela por que los intereses privados no interfieran en los procesos decisorios oficiales, ni se perciba que interfieren de esa forma, con lo que promueven la transparencia institucional y la confianza pública en el PNUD. Al finalizar el examen de las declaraciones presentadas en el marco del programa, la Oficina selecciona un subconjunto de declarantes para someterlos a otro proceso de verificación que tiene por fin comprobar la exactitud y la integridad de sus declaraciones.

53. En 2019, la Oficina llevó a cabo su 13^{er} examen anual de las declaraciones de la situación financiera, correspondiente al ejercicio 2018. Participaron en el programa 1.276 declarantes, cifra que es coherente con las registradas en los últimos ciclos de presentación (figura 4). Si bien algunas de las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas subcontratan el examen de las declaraciones a proveedores externos, la Oficina de Ética continuó su práctica de revisar de manera directa todas las declaraciones. Este método de trabajo no solo se traduce en un ahorro considerable para la organización, sino que garantiza que el examen aproveche todos los conocimientos con los que cuenta la Oficina en materia de conflictos de intereses en el contexto del PNUD. Como en los anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 %.

Figura 4

Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2015 hasta 2019



54. Con respecto al proceso, la Oficina comenzó a examinar las declaraciones al momento de recibirlas, lo que permitió dar seguimiento inmediato a los declarantes y ofrecerles orientación sin demoras sobre las medidas que debían tomar para mitigar el riesgo de conflicto de intereses o remediar las situaciones de conflicto de intereses detectadas.

Examen de los datos y prestación de asesoramiento sobre conflictos de intereses

55. El examen que efectúa la Oficina de Ética de las declaraciones se rige por un procedimiento en tres etapas. En primer lugar, las declaraciones se examinan a fin de asegurar que la información esté completa y, en caso de información incompleta o

imprecisa, se realiza un seguimiento con el declarante. En segundo lugar, las propiedades pertinentes, como las acciones, se comparan con la base de datos interna de proveedores del PNUD u otra relación con la entidad pertinente. En tercer lugar, las actividades y las afiliaciones externas declaradas se examinan en relación con las restricciones y obligaciones del personal conforme a las normas y políticas de personal pertinentes. Todos los exámenes se llevaron a cabo con el propósito de detectar conflictos de intereses reales o eventuales y, en tal caso, prestar asesoramiento para remediarlos o prevenirlos teniendo en consideración las funciones oficiales y el lugar de destino del declarante.

56. De conformidad con lo dispuesto en el programa de declaración de la situación financiera, los declarantes participantes deben notificar todas las propiedades y activos financieros cuyo valor supere los 10.000 dólares de los Estados Unidos correspondientes a sí mismos, su cónyuge o pareja y sus hijos a cargo. Hasta 2019, aquellos declarantes que informaron de que ni ellos ni sus familiares poseían activos por valor de 10.000 dólares o más, o que no mantenían ninguna afiliación de interés para el PNUD, recibieron la aceptación automática de sus declaraciones a través del sistema en línea del programa de declaración de la situación financiera. La mayoría de los declarantes que manifestaron no tener nada para declarar eran funcionarios locales del PNUD.

57. En 2018, la Oficina de Ética recibió información, a través del proceso de verificación del programa de declaración de la situación financiera, acerca de que algunos funcionarios que no habían declarado ningún artículo, por lo que habían recibido la aceptación automática, en realidad tenían bienes y afiliaciones que debieron haber declarado. Para abordar esa situación, en 2019, la Oficina modificó el sistema del programa a fin de que ya no expidiera aceptaciones automáticas. Por tanto, todos los declarantes que participaron en 2019 y declararon que no tenían ninguna propiedad ni afiliación recibieron un correo electrónico en el que se les pedía que presentaran una confirmación por escrito en la que manifestaran que su declaración era fiel a la verdad. Las personas que no declararon ninguna propiedad también fueron informadas de que faltar a la verdad en su declaración acerca de las propiedades que debían declarar constituía una infracción de sus obligaciones como declarantes. Así, se procedió a reabrir los casos de las personas que habían informado que no tenían nada para declarar y después informaron a la Oficina que, por error, la información presentada no era fiel a la verdad, y se les pidió que volvieran a presentar la declaración.

58. Gracias a este nuevo requisito de confirmación, 53 declarantes que inicialmente habían declarado que no tenían ninguna propiedad relevante solicitaron que se reabriera su caso a fin de presentar la información exigida como correspondía. El principal motivo esgrimido por los declarantes que inicialmente omitieron presentar información obligatoria fue que no habían entendido cabalmente el tipo de artículos y afiliaciones que debían declarar conforme a las normas del programa. Dado que un gran porcentaje de estas 53 personas ya había participado en el programa anual de declaración de la situación financiera y había manifestado que no tenía nada para declarar, la Oficina considera que muchos simplemente no examinaron ni actualizaron su declaración anual con la minuciosidad necesaria. El requisito de que todas las personas que manifiestan no tener nada para declarar confirmen por escrito la precisión de la declaración presentada será una característica permanente del sistema en línea del programa de declaración de la situación financiera.

59. A fin de fortalecer el programa de declaración de la situación financiera y mejorar su solidez y amplitud como mecanismo para detectar conflictos de intereses, en 2018, la Oficina elaboró nuevas preguntas sobre las afiliaciones y las relaciones que podrían afectar a los procesos decisorios oficiales o que podrían considerarse una

influencia. Como consecuencia de la información adicional obtenida a través de estas preguntas, en 2018, la Oficina envió orientaciones sobre el programa a un número sin precedentes de 152 personas, que constituían en 11 % de la población declarante. En comparación, la Oficina había prestado asesoramiento a una media anual de 59 declarantes en los ciclos de presentación de declaraciones de 2014 a 2017.

60. En 2019, la Oficina mantuvo este importante aumento en el envío de asesoramiento sobre el programa, ya que lo recibieron 182 personas (el 14 % de la población declarante). Si bien uno de estos casos corresponde a un supuesto conflicto de intereses que luego la Oficina solucionó enviando orientaciones apropiadas, la Oficina envió asesoramiento preventivo a los otros 181 declarantes para mitigar las posibilidades de conflictos de intereses a fin de que no se volvieran reales. Al igual que en los ciclos anteriores, una proporción considerable de los casos a los que se envió asesoramiento preventivo correspondió a personal del PNUD que tenía familiares que trabajaban en organismos públicos, organizaciones no gubernamentales o con posibles proveedores del PNUD. El aumento observado en el envío de asesoramiento demuestra la utilidad de ampliar el alcance de las preguntas que se formulan en el marco del programa, puesto que permiten detectar y abordar los aspectos riesgosos que no se han atendido previamente.

Verificación de las declaraciones presentadas con arreglo al programa de declaración de la situación financiera

61. La verificación de la exactitud y la integridad de la información presentada por los declarantes es un elemento esencial del programa de declaración de la situación financiera. Durante el ciclo de presentación de declaraciones de 2019, la Oficina seleccionó a 40 funcionarios al azar para verificar su declaración teniendo en cuenta la ubicación, la categoría y el sexo del declarante. Después de que la Oficina prestara ayuda intensiva a algunos declarantes, todos los participantes presentaron los documentos exigidos para que los verificaran terceras personas, con lo que la Oficina logró mantener su historial de cumplimiento pleno en materia de verificación.

E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

62. La Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias (“protección del denunciante de irregularidades”), que se aplica a titulares de contratos con el PNUD que denuncian que fueron objeto de represalias perjudiciales por haber denunciado conductas indebidas a través de los canales apropiados o haber cooperado con una investigación oficial o una auditoría (denominadas en la política “actividades protegidas”). Al promover tanto la obligación del personal del PNUD de denunciar las conductas indebidas y cooperar con las investigaciones y auditorías, la política pretende mejorar la capacidad del PNUD de investigar y reparar con eficacia las conductas que, de lo contrario, podrían malograr considerablemente las operaciones y la reputación de la organización.

63. De conformidad con la política, la Oficina recibe las denuncias de represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar si el denunciante participó en alguna de las actividades protegidas y, en ese caso, si esa actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina concluye que hay indicios racionales de que se tomaron represalias, el asunto se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD para su investigación. La Oficina realiza una determinación final sobre la existencia de represalias después de recibir y

evaluar de manera independiente el informe de investigación de la OAI y las pruebas correspondientes.

64. En 2019, la Oficina de Ética recibió 47 consultas relacionadas con la protección contra las represalias. De estas consultas, 35 correspondieron a: a) solicitudes de información y asesoramiento sobre la política provenientes del personal del PNUD y de fuentes ajenas a las Naciones Unidas; y b) solicitudes de asesoramiento sobre casos específicos de protección contra las represalias provenientes de oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas. A modo de comparación, en los últimos tres ciclos de presentación de informes, la Oficina había recibido, en promedio, 31 solicitudes de información y asesoramiento sobre la protección contra las represalias.

65. Además de ofrecer asesoramiento general sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, la Oficina derivó al personal del PNUD que planteó problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella a otras oficinas pertinentes, como la OAI, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Manteniendo su “política de puertas abiertas”, la Oficina informó a esos funcionarios que, cuando quisieran, podían volver a consultarla, presentar nueva información u obtener orientación complementaria.

66. De las 47 solicitudes de protección contra las represalias que recibió la Oficina, 12 fueron denuncias oficiales de represalias, lo que representa un aumento importante del número de denuncias respecto de los anteriores ciclos: la Oficina había recibido dos denuncias en 2018, tres en 2017 y dos en 2016.

67. Si bien la gran mayoría de las denuncias recibidas en los ciclos anteriores provinieron de personal del PNUD que trabajaba en sus oficinas, en 2019, 8 de las 12 denuncias correspondieron a personas que tenían un contrato con el PNUD y trabajaban en oficinas ajenas a la organización, como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y una oficina de un coordinador residente. Si bien el servicio que prestan estas personas contratadas por el PNUD está limitado a la oficina ajena a la organización para la cual trabajan, corresponde al PNUD resolver toda controversia relativa a ese servicio. Por tanto, si una persona que trabaja para una oficina de la Secretaría de las Naciones Unidas con un contrato administrado por el PNUD denuncia represalias contra el personal de su oficina de la Secretaría, corresponde a la Oficina de Ética del PNUD (y no a la Secretaría de las Naciones Unidas) examinar la denuncia. Dado que, conforme a la política del PNUD de protección contra las represalias, las oficinas y el personal del PNUD tienen la obligación de cooperar con los exámenes que realiza su Oficina de Ética a ese respecto, esta depende de que las oficinas ajenas al PNUD cooperen de buena fe cuando las denuncias las conciernen, algo que no siempre se ha cumplido. Para complicar la cuestión de jurisdicción aún más, cuando se trata de denuncias de represalias presentadas por titulares de contratos con el PNUD que prestan servicios en oficinas ajenas a este, las personas ajenas al PNUD investigadas por represalias no estarían comprendidas en la jurisdicción de la OAI, sino sujetas a la autoridad de investigación de la oficina ajena al PNUD que corresponda. Si la Oficina de Ética del PNUD obtuviera indicios racionales de represalia, habría que hacer los arreglos necesarios con la autoridad de investigación de la oficina ajena al PNUD para que aceptase que la Oficina de Ética del PNUD le remitiera el caso. Asimismo, si la Oficina llegara a recomendar alguna medida de protección contra las represalias, tendría que confiar en que la administración de la oficina ajena al PNUD actuará de buena fe para ejecutarla.

68. De las 12 denuncias de represalias recibidas, solo 4 correspondieron a personal del PNUD que trabajaba en oficinas de la organización. Como ya se ha indicado, este

número de denuncias de funcionarios del PNUD es, en gran medida, coherente con lo registrado en ciclos anteriores.

69. La Oficina llevó a cabo exhaustivas evaluaciones preliminares de los casos de todas las denuncias, lo que supuso examinar la documentación aportada por cada caso, entrevistar a los denunciantes y hacer el seguimiento recurriendo a otras fuentes de información pertinentes, previa autorización de los denunciantes. Respecto de las 12 denuncias recibidas, en 8 casos la Oficina determinó que no se había comprobado que hubiera indicios racionales de represalia, mientras que, en uno de los casos, el denunciante abandonó la denuncia dado que no envió a la Oficina la información adicional solicitada. Los motivos por los que no se encontraron indicios racionales de represalia fueron los siguientes: el denunciante no desempeñaba una actividad protegida; la supuesta represalia denunciada tuvo lugar antes de que comenzara a desempeñarse en su actividad protegida; el denunciante presentó como represalia un suceso continuado de supuesto acoso que claramente había comenzado antes que su actividad protegida y era independiente de esta; y el material presentado por el denunciante no contenía información ni pruebas que indicaran que el supuesto acto de represalia estuviera relacionado con su actividad protegida (en estos casos, las pruebas examinadas y obtenidas por la Oficina indicaban, por el contrario, que el acto o la decisión contenida en la denuncia en realidad tenía una justificación operacional legítima). En los casos en los que no se comprobaron indicios racionales de represalia, la Oficina remitió a los denunciantes a otros mecanismos internos de recurso para que abordaran los problemas en el lugar de trabajo que habían denunciado.

70. Si bien la Oficina de Ética concluyó que tres de las denuncias presentaban indicios racionales de represalia, solo uno de estos casos provenía de una oficina del PNUD. El caso del PNUD concernió a una persona que denunció que, como había acusado a su supervisor por acoso, este había hecho una evaluación negativa sobre su actuación profesional y había recomendado que su contrato se prorrogara por un período limitado. Si bien la Oficina remitió el asunto a la OAI, tanto el denunciante como el denunciado después dejaron su puesto en el PNUD por motivos totalmente desvinculados del asunto en cuestión antes de que la OAI comenzara a investigar, de manera que se procedió a cerrar la investigación.

71. El segundo caso que presentó indicios racionales de represalia correspondió a una persona que denunció que, tras haber cooperado con una investigación por acoso y abuso de autoridad contra su supervisor, como represalia, había sufrido marginación en su oficina y temía legítimamente que no se le renovara el contrato. Como es habitual, cuando la Oficina de Ética determina que hay indicios racionales de represalia, consulta con el denunciante sobre tales indicios y conversa con este sobre las posibles medidas provisionales de protección antes de remitir el caso para su investigación. En el caso mencionado, el denunciante informó a la Oficina durante la consulta anterior a que se remitiera su caso a investigación que, dado que su contrato acababa de renovarse, ya no quería continuar con el proceso. Si bien la Oficina informó al denunciante que dejaría abierto el caso y que este podía continuar consultándola al respecto, el denunciante no volvió a comunicarse.

72. El tercer caso correspondió a una persona que denunció que su supervisor le había quitado responsabilidades laborales porque lo había denunciado por supuesto acoso. Si bien la Oficina encontró indicios razonables de represalia, el denunciante autorizó a la Oficina de Ética a consultar, en primer lugar, al personal directivo superior de su organización y a la Oficina del Ombudsman para estudiar la posibilidad de resolver su caso por vías oficiosas (la política del PNUD de protección contra las represalias ofrece a los denunciantes la opción de utilizar vías oficiosas para resolver los problemas planteados por conducto de la Oficina del Ombudsman). El denunciante sigue en comunicación con el Ombudsman.

73. Todo denunciante de represalias que desea recurrir la decisión de ausencia de indicios razonables de represalia de la Oficina de Ética puede remitir el asunto a la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas para solicitar un examen independiente. En 2019, cuatro denunciantes de represalias recurrieron la decisión de ausencia de indicios razonables de represalia de la Oficina y solicitaron un examen independiente. Aunque uno de los casos era de 2018, los otros tres pertenecían al grupo de los ocho casos de 2019 en los que la Oficina no encontró indicios razonables de represalia. La Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas secundó la decisión de la Oficina sobre la ausencia de indicios razonables de represalia en los cuatro casos.

74. Visto que la mayoría de las denuncias de represalias presentadas en 2019 estaban vinculadas a denuncias anteriores de acoso contra supervisores, a las que siguieron controversias sobre contratos, la Oficina de Ética considera que muchos titulares de contratos con el PNUD están utilizando su política de protección contra las represalias como mecanismo para presentar controversias laborales a fin de abordar los conflictos en el lugar de trabajo y recurrir decisiones laborales. A ese respecto, además de presentar solicitudes de protección contra las represalias, los denunciantes a menudo suelen acogerse a la vez a otros mecanismos de recurso que tienen a su alcance, como las solicitudes de evaluación interna y las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Esta cuestión sigue siendo tema de debate en el Panel de Ética de las Naciones Unidas, puesto que la intención original de la protección que ofrecen las Naciones Unidas a los denunciantes de irregularidades es promover las denuncias de conductas perjudiciales para los intereses y las operaciones de la Organización (como el fraude y la corrupción), además de que otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas notifican situaciones similares a las descritas por la Oficina de Ética del PNUD respecto del uso que hace el personal de sus políticas de protección contra las represalias como mecanismo general de reclamación.

75. Debido a que la denuncia de irregularidades sobre asuntos serios es de interés público y que la integridad institucional, en definitiva, fortalece la capacidad de reparación y rendición de cuentas de la organización, la Oficina de Ética sigue poniendo todo su empeño en promover una cultura de libre expresión dentro del PNUD, ya que la considera esencial para detectar, gestionar y abordar los riesgos operacionales y para la reputación.

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

76. El Director de la Oficina de Ética continuó participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Integrado por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas, y presidido por la Directora de la Oficina de Ética de la Secretaría, el Panel de Ética tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones de ética complejas que tengan repercusiones en todo el sistema. Además de aportar al Panel de Ética su pericia en ese ámbito tanto en el sector público como en el privado, el Director, en su calidad de Presidente Suplente *pro tempore* del Panel de Ética de las Naciones Unidas, examinó dos decisiones de la Oficina de Ética de la Secretaría relativas a la protección contra las represalias recurridas por los denunciantes.

77. El Director continuó teniendo una participación decisiva en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, integrada por oficiales de ética de entidades del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales conexas e

instituciones financieras internacionales. Asimismo, asistió a la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, celebrada en Múnich (Alemania) en julio de 2019, y participó en una mesa redonda sobre la civilidad, el acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. En todo el período que abarca el informe, distintos integrantes de la Red y el Panel continuaron solicitando a la Oficina orientación sobre diversas cuestiones de ética.

V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD

78. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva solicitó a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración sobre el fortalecimiento de la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas del PNUD. Como se ha informado, en 2019, la Oficina detectó algunos problemas en el Marco del PNUD para la Contratación y Selección de Personal, y en la política del PNUD sobre las licencias especiales. Dado que la administración del PNUD se ha comprometido a resolver los problemas señalados por la Oficina en relación con el Marco y la política, y visto que los directivos de la organización siguen apoyando plenamente las iniciativas de la Oficina dirigidas a incorporar la ética en los procesos decisorios y las operaciones del PNUD, la Oficina no formula recomendaciones respecto del período de 2019 sobre el que se informa.

VI. Conclusión

79. En 2019, la Oficina de Ética continuó promoviendo el valor institucional y pragmático de la ética, con lo que reforzó el concepto de que la conducta y los procesos decisorios éticos son fundamentales para la integridad y la eficacia de las operaciones y los programas del PNUD. Puesto que la Oficina es un recurso independiente, confidencial e imparcial, sigue decidida a elaborar iniciativas de ética que promuevan la colaboración y ofrecer información coherente, oportuna y fiable que sea aplicable a situaciones reales. Uno de los resultados directos de la amplia labor de divulgación y sensibilización que lleva adelante la Oficina y del excelente servicio de asesoramiento que presta es que el personal directivo y general suele consultarla antes de tomar decisiones o actuar a fin de evitar consecuencias indeseadas o imprevistas que podrían tener un efecto perjudicial sobre la reputación y el prestigio del PNUD. Por consiguiente, la Oficina continúa promoviendo y fomentando su colaboración con el personal y las oficinas del PNUD en todo el mundo, tomando como guía el interés superior de la organización. Gracias a su labor constante, la Oficina sigue observando aumentos interanuales de las solicitudes de sus servicios, en particular de las solicitudes de orientación y la organización de cursos de capacitación en materia de ética.

80. A través de un abanico cada vez más amplio de actividades sobre ética y su comunicación directa con el personal y las oficinas del PNUD, la Oficina de Ética siguió siendo esencial para fomentar y defender una cultura de integridad y rendición de cuentas en el PNUD. La Oficina de Ética mantiene su función de asociado institucional fundamental para proteger los intereses y el prestigio del PNUD, puesto que sigue decidida a ayudar a la organización a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y para la reputación.