



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
31 de mayo de 2022

Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2022

6 a 10 de junio de 2022, Nueva York

Tema 4 del programa provisional

UNFPA – Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS

Fondo de Población de las Naciones Unidas

Informe de la Oficina de Ética de 2021

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a: los informes de las Oficinas de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Conforme a lo dispuesto en 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/Amend.1), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en marzo de 2022, y se presentó a la Directora Ejecutiva del UNFPA.

El informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2021, y describe tendencias en las esferas de trabajo que forman parte de su mandato. También formula recomendaciones a la administración para que fortalezca en mayor medida la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y acoger con beneplácito el progreso continuo en el trabajo de la Oficina de Ética del UNFPA.

Nota: El presente documento fue procesado en su totalidad por el UNFPA.

22-08130 (S) 310522 010622



Se ruega reciclar



I. Introducción

1. El presente informe a) resume los productos obtenidos por la Oficina de Ética en 2021; b) ofrece un análisis del entorno operativo para el cumplimiento de las normas éticas de las Naciones Unidas; y c) sugiere estrategias para mantener las normas éticas necesarias para que el UNFPA siga contribuyendo a un mundo donde cada embarazo sea deseado, cada parto sea sin riesgos y cada persona joven alcance su pleno desarrollo.
2. Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva durante el período de sesiones anual de 2022 de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva. El contenido del informe se ciñe al mandato de la Oficina de Ética que se detalla en 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, en su forma enmendada).
3. La Oficina de Ética ayuda a la Directora Ejecutiva a asegurar que todo el personal del UNFPA y otros empleados desempeñen sus funciones en consonancia con las normas éticas más elevadas previstas en la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y el Reglamento del Personal, y las políticas y procedimientos del UNFPA.
4. La Oficina presta servicios a una plantilla mundial compuesta por más de 4.000 empleados presentes en más de 150 países. La Oficina cuenta actualmente con una Asesora de Ética (D1) y un Adjunto de Ética (G7). La Junta Ejecutiva aprobó la adición de un Oficial de Ética (P4), y se prevé que el candidato seleccionado se incorpore en mayo o junio de 2022.
5. La Oficina de Ética opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objeto promover una cultura basada en la integridad, la responsabilidad, la transparencia, la profesionalidad, el respeto y la tolerancia.
6. El contexto institucional del UNFPA demanda un grado de transparencia, rendición de cuentas y respuesta a las conductas indebidas y las represalias mayor que nunca. La Oficina de Ética está llamada a abordar cuestiones políticas y prácticas cada vez más complejas. Como resultado, el trabajo de la Oficina ha pasado de un modelo de prestación de servicios reactivo e individual a otro de ética institucional, cultura y comportamiento y prevención.
7. Los objetivos de la Oficina de Ética en 2021 eran tres: a) aumentar la visibilidad y la accesibilidad de los servicios de ética; b) promover la confianza en la ética como recurso práctico, necesario y fiable; y c) ampliar el alcance de la Oficina a más empleados (mediante la capacitación, la participación virtual y la prestación de servicios).
8. Para lograr este objetivo, la Oficina de Ética amplió sus actividades de divulgación virtual, aumentó sus programas de capacitación y modernizó el tono, el contenido y la forma de distribución de sus comunicaciones. Un elemento central de esta estrategia es el compromiso de articular las realidades operativas de la adhesión a las reglas y normas de las Naciones Unidas, haciendo hincapié en la rendición de cuentas personal y respetando el tiempo y la capacidad de los empleados para interactuar con la Oficina mediante la ejecución de programas e intervenciones de gran repercusión.
9. Algunos de los indicadores de su éxito son el número de servicios prestados; los niveles de compromiso con las plataformas virtuales de divulgación; el número de personas capacitadas; los datos sobre la repercusión de las actividades de capacitación; y, sobre

todo, el número de solicitudes de asesoramiento y orientación. Los productos destacados de 2021 fueron los siguientes:

- a) La prestación de servicios por parte de la Oficina de Ética se duplicó con creces, (996, frente a 430 en 2020, y 309 en 2019).
- b) Una cifra récord de personas solicitó asesoramiento y orientación a la Oficina de Ética. Los servicios de asesoramiento aumentaron un 117% (455 empleados atendidos, frente a los 209 de 2020 y los 186 de 2019). Esto incluyó un aumento significativo (226%) en las solicitudes de asesoramiento relacionadas con la conducta interpersonal, la aplicación justa de las normas y las políticas, y las infracciones (111 en 2021, frente a 34 en 2020, y 29 en 2019).
- c) La Oficina de Ética alcanzó un nuevo hito en el número de empleados que participó en actividades de capacitación presencial (a lo largo de 31 eventos de capacitación). El número total de empleados que recibió capacitación aumentó un 129% (2.641 frente a 1.150 en 2020 y 317 en 2019). Todas las actividades de capacitación fueron impartidas o moderadas por la Asesora de Ética. Dichas actividades incluyeron tres unidades básicas sobre nociones esenciales de ética, declaraciones públicas o en redes sociales y comportamiento cívico. Las sesiones fueron muy valoradas en las encuestas de opinión en lo que respecta a su pertinencia y eficacia (según una tasa de respuesta del 91%). Un 95% de las personas participantes declaró haber aprendido algo nuevo; un 97% consideró que la sesión había supuesto una inversión valiosa de su tiempo; el 89% señaló haber ampliado en gran medida su conocimiento del tema; y un 93% afirmó que se sentía mejor preparado o empoderado para adoptar decisiones o acciones éticas.
- d) Algunas de las nuevas actividades de divulgación consistieron en un portal virtual dedicado a responder a preguntas relativas a cuestiones éticas, una página en la intranet en la que se ofrecía orientación detallada y una campaña de información sobre nociones de ética expresadas de forma abreviada. Esta estrategia de divulgación virtual fomentó el interés continuado del personal acerca de diversos temas relacionados con la ética. Las visualizaciones del contenido relacionado con la ética en el videoblog de ética (Ethics Vlog) aumentaron un 544% (43.814 visualizaciones, frente a las 6.798 de 2020).
- e) Las solicitudes de protección contra represalias aumentaron (8 en 2021, en comparación con solo 2 en 2020). Esta tendencia parece coincidir con el mayor alcance de la Oficina de Ética en 2021 y los efectos de la pandemia sobre el bienestar en todo el mundo (disminución de la capacidad de autorregulación, menor tolerancia al estrés y mayor riesgo de cometer infracciones). Se derivaron tres asuntos para su investigación; los cinco restantes se cerraron debido a que la información era insuficiente para confirmar la existencia *prima facie* de casos de represalias.
- f) La Asesora de Ética, en su calidad de Presidenta Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas, llevó a cabo nueve exámenes de las determinaciones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en materia de represalias. Asimismo, la Asesora de Ética participó en ocho exámenes de las determinaciones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en materia de represalias.
- g) La Oficina de Ética toma nota, con reconocimiento, de la contribución vital del Panel de Ética de las Naciones Unidas (presidido por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas) a la hora de garantizar la coherencia de las normas y prácticas de ética durante 2021. La Oficina de Ética del UNFPA se benefició considerablemente del acceso a orientaciones, información y herramientas prácticas en materia de ética gracias a su participación en este grupo interinstitucional y al asesoramiento y la orientación proporcionados por la Presidenta.
- h) La Oficina de Ética cooperó con la administración en dos estrategias políticas y programáticas clave en 2021: una iniciativa de cambio de cultura (para aplicar los valores

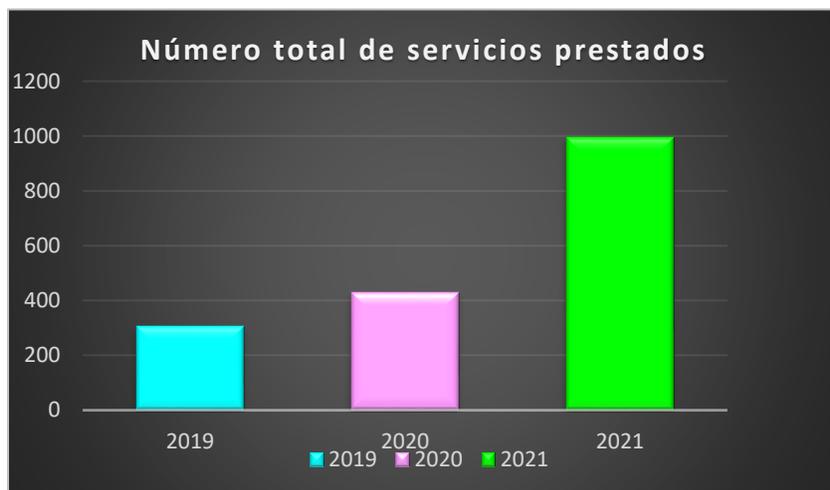
y las normas del UNFPA en las prácticas de trabajo cotidianas), y la «iniciativa en favor de la integridad en la familia» (para promover la resolución informal de los conflictos interpersonales, aumentar la denuncia de conductas indebidas y un enfoque de la administración de justicia centrado en las víctimas y sobrevivientes).

- i) La Oficina de Ética logró el 100% de cumplimiento con el programa de declaración de la situación financiera. No se hallaron conflictos de intereses dignos de mención tras el examen o verificación de una muestra aleatoria de declaraciones. Debido al elevado número de casos que atendió en 2020, la Oficina de Ética no pudo proponer una revisión de la política del programa de declaración de la situación financiera, pero lo hará en 2022.
- j) El cumplimiento de la capacitación obligatoria en línea se mantuvo estable en un 72%. Si bien el número total de personas que recibió capacitación no varió de 2020 a 2021, la tasa de cumplimiento en relación con el número de empleados disminuyó ligeramente debido al aumento de dicho número. La tecnología de la plataforma expiró en 2021 y el programa se suspendió. En 2021 se diseñó una nueva plataforma que comenzará a funcionar en 2022. El objetivo de la Oficina de Ética es aumentar la tasa de cumplimiento durante 2022 hasta superar el 90%.

II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

- 10. Las actividades de la Oficina de Ética abarcan las seis esferas de su mandato:
 - a) ofrecer asesoramiento y orientación confidenciales a todos los empleados;
 - b) dar respuesta a las solicitudes de protección contra represalias;
 - c) desarrollar actividades de capacitación y divulgación para lograr el cumplimiento de las normas, valores y estándares del UNFPA y de sus mecanismos de resolución de reclamaciones (incluida la protección contra represalias);
 - d) en coordinación con las dependencias pertinentes del UNFPA y con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, garantizar una aplicación coherente de las normas éticas en el sistema de las Naciones Unidas;
 - e) proporcionar orientación a la administración para garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización fortalezcan y promuevan los niveles más elevados de ética e integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y otras normas y regulaciones aplicables relativas al personal; y
 - f) administrar el programa de declaración de la situación financiera.
- 11. Para ejecutar este mandato, la Oficina de Ética prestó servicios en 996 ocasiones, más del doble de los servicios prestados en 2021 y un 222% más que en 2019.

Figura 1
Solicitudes de servicios en 2021



Cuadro 1
Servicios de ética prestados. 2018-2021

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Capacitación	Total
2018	257	7	7	32	44	2	48	397
2019	186	9	9	14	68	2	21	309
2020	209	9	55	58	54	3	42	430
2021	455	10	117	150	93	6	165	996

12.El asesoramiento y la orientación constituyeron el 45% de todos los servicios prestados.

Figura 2
Solicitudes de servicios, por categoría, en 2021



A. Asesoramiento y orientación

13. Las solicitudes de asesoramiento y orientación representan una medida de la confianza del personal en la eficacia de la Oficina de Ética. Un asesoramiento y una remisión eficaces, oportunos y confidenciales pueden evitar una escalada innecesaria de los problemas, garantizar el cumplimiento, promover la denuncia de infracciones graves, proteger el bienestar de los empleados del UNFPA y mitigar los riesgos.

14. Un número récord de personas solicitaron asesoramiento y orientación a la Oficina de Ética en 2021, un 117% más que en 2020 (455 empleados atendidos, frente a 209 en 2020).

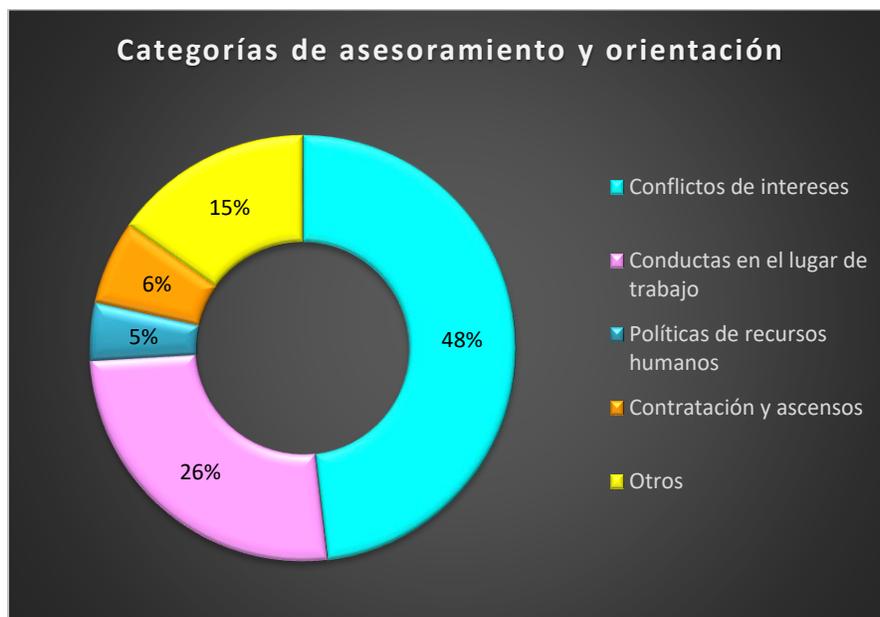
Gráfico 3
Asesoramiento y orientación en 2021



15. Alrededor del 48% de los servicios de asesoramiento se refirieron a cuestiones de conflicto de intereses, incluida la participación en actividades externas y el empleo (véase el cuadro 2).

16. Se registró un aumento significativo (221%) en las solicitudes de asesoramiento relacionadas con la conducta interpersonal, la aplicación justa de las normas y las políticas y las infracciones (111 en 2021, frente a 34 en 2020). Esta tendencia parece coincidir con el mayor alcance de la Oficina de Ética en 2021 y los efectos de la pandemia sobre el bienestar en todo el mundo (disminución de la capacidad de autorregulación, menor tolerancia al estrés y mayor riesgo de cometer infracciones). De hecho, las solicitudes de servicios de asesoramiento han aumentado en otras Oficinas de Ética de los fondos y programas de las Naciones Unidas.

Figura 4
Categorías de asesoramiento y orientación en 2021



Cuadro 2
Solicitudes de asesoramiento y orientación éticas, por categoría

Categoría	Sede central	Sobre el terreno	Casos totales
Conflictos de intereses			
– Actividades externas	45	94	146
– Regalos, premios y hospitalidad	1	8	12
– Conflictos de intereses institucionales	1	3	27
– Otros	0	2	21
Subtotal	47	107	206
Asuntos relativos al empleo			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	13	21	111
– Aclaración de políticas relacionadas con el personal	6	2	19
– Procesos de contratación y ascenso	1	5	27
– Otras consultas	4	3	65
Subtotal	24	31	222
Suma total	71	138	428

17. Aproximadamente un 89% de las solicitudes de asesoramiento y orientación provenían de miembros del personal con contrato de plazo fijo, mientras que el resto provenían de miembros externos y otras terceras partes. La escasa representación de los miembros externos puede deberse a la longevidad en la organización y el conocimiento y la confianza asociados a la función de ética. No obstante, también puede reflejar el hecho de que los miembros del personal

que gozan de contratos más afianzados pueden sentirse más seguros a la hora de expresar sus inquietudes y buscar ayuda.

18. Mientras que las solicitudes sobre el terreno aumentaron en general, la proporción de solicitudes en la sede frente a las solicitudes sobre el terreno disminuyó, lo cual es preocupante (del 33% de todas las solicitudes en 2020 al 21% en 2021).

Cuadro 4

Participación en la declaración financiera, por ubicación y año natural, 2018-2021

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
2018	109	31	13	41	44	9	10	257
2019	90	15	10	9	32	18	12	186
2020	71	22	18	24	31	17	26	209
2021	89	40	43	34	65	31	51	428

B. Protección contra represalias

19. El UNFPA tiene la obligación de proteger a los empleados que denuncien una conducta indebida, o que participen en una actividad de investigación autorizada, frente a cualquier acción perjudicial, ya sea real o una amenaza, que pueda sufrir como consecuencia de esa denuncia o de su participación. La política de protección contra represalias establece la prohibición de las represalias, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para abordarlas.

20. La Oficina de Ética lleva a cabo un examen preliminar de las solicitudes de protección y, si se establece *prima facie* que existe un caso de represalia, el asunto se remite a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OSAI) del UNFPA para su investigación.

21. La Oficina de Ética recibió 8 solicitudes formales de protección contra represalias en 2021, frente a 2 solicitudes en 2020. Esta tendencia parece coincidir con el mayor alcance de la Oficina de Ética en 2021 y el aumento del malestar causado por la pandemia (con el consiguiente aumento del riesgo de cometer infracciones).

22. Todas las reclamaciones se formularon en el contexto de presuntas denuncias de conducta indebida (principalmente acoso y abuso de autoridad).

23. Se cerraron cinco asuntos porque no se presentó información suficiente para confirmar la determinación *prima facie* de un caso de represalias. Un análisis de estos casos revela percepciones erróneas comunes por parte de los empleados sobre el alcance de la política de protección contra represalias. Esta circunstancia incluye el desconocimiento de los mecanismos de denuncia establecidos y, en los casos de presunto acoso, la confusión sobre la distinción entre el legítimo ejercicio de la autoridad, la descortesía y los comportamientos que pueden constituir una conducta indebida.

24. Se remitieron 3 asuntos para su investigación (1 en septiembre y 2 en diciembre de 2021), con recomendaciones sobre medidas de protección provisionales. La Oficina de Ética recibió un informe de investigación acerca del asunto de septiembre de 2021 en el que la OSAI llegó a la conclusión de que no existían pruebas suficientes para confirmar la reclamación de represalias, por lo que la Oficina determinó que no había habido represalias. La investigación de los dos asuntos de diciembre de 2021 está en curso. La Oficina de Ética recibió un informe de investigación en 2021 relacionado con una reclamación de represalias de 2020. La OSAI llegó a la conclusión de que no existían pruebas suficientes para confirmar la reclamación de

represalias, por lo que la Oficina determinó que no había habido represalias. La Directora Ejecutiva dio por terminado el asunto.

25. La Oficina de Ética respondió a tres consultas relacionadas con represalias, entre las que se incluían preguntas sobre la política, los procedimientos y los casos específicos de presuntas represalias.

C. Capacitación, educación y divulgación

26. La Oficina de Ética ejerce una función de protección de las personas denunciantes y de custodia de las denuncias de conducta indebida, de la resolución de conflictos, de los conflictos de intereses y de la resolución de asuntos administrativos. Un asesoramiento, orientación y remisión eficaces, oportunos y confidenciales pueden evitar una escalada innecesaria de los problemas, garantizar el cumplimiento, promover el bienestar de los empleados y mitigar los riesgos. Por razones relacionadas con la creación de confianza, el miedo a las represalias, el idioma y la logística, muchos miembros del personal solo expresan sus inquietudes tras haber interactuado directamente con la Asesora de Ética (en persona o de manera virtual). Las solicitudes de asesoramiento y orientación siempre se disparan tras las intervenciones de capacitación y divulgación. En vista de las restricciones sobre los viajes impuestas a causa de la COVID-19, la Oficina de Ética aumentó su presencia virtual mediante un programa ampliado de capacitación y divulgación. Además, se ofreció traducción en directo en todas las sesiones regionales de capacitación.

27. La Oficina de Ética alcanzó un nuevo hito en el número de empleados que participó en actividades de capacitación (a lo largo de 31 eventos de capacitación). El número total de empleados que recibió capacitación aumentó un 125% (2, 597 frente a 1.150 en 2020). Esta cifra es especialmente alta en relación con el número total de empleados del UNFPA (aproximadamente 3.000 empleados)

Cuadro 4

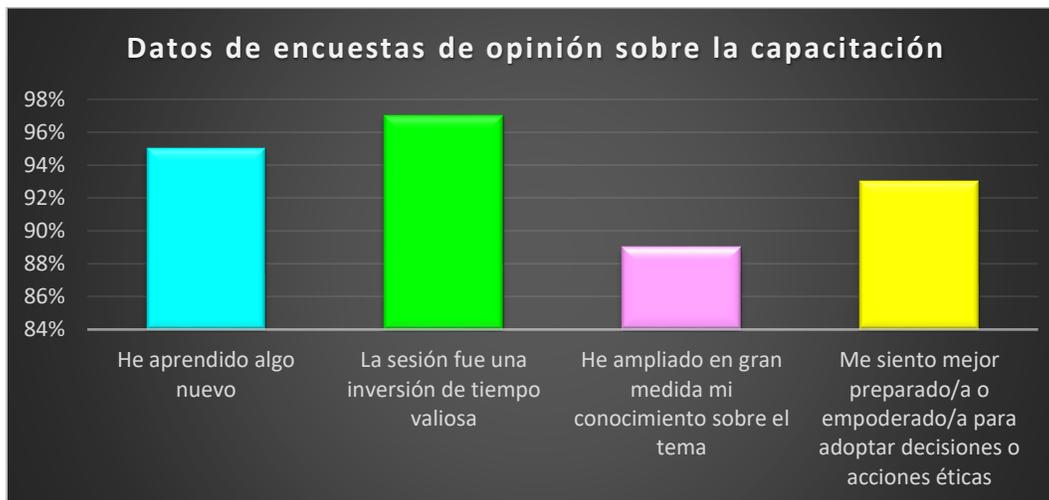
Número de personas capacitadas en directo

2019	2020	2021
317	1.150	2164

28. Todas las actividades de capacitación fueron impartidas o moderadas por la Asesora de Ética. Dichas actividades incluyeron tres unidades básicas sobre nociones esenciales de ética, declaraciones públicas o en redes sociales y comportamiento cívico.

29. Las sesiones fueron muy valoradas en las encuestas de opinión en lo que respecta a su pertinencia y eficacia (según una tasa de respuesta del 91%). En conjunto, un 95% de las personas participantes declaró haber aprendido algo nuevo; un 97% consideró que la sesión había supuesto una inversión valiosa de su tiempo; el 89% señaló haber ampliado en gran medida su conocimiento del tema; y un 93% afirmó que se sentía mejor preparado o empoderado para adoptar decisiones o acciones éticas. La capacitación se impartió en todas las regiones y sedes.

Figura 5
Opiniones sobre la capacitación en 2021



30. El cumplimiento del programa de capacitación en línea «Ethics and Integrity at the United Nations Population Fund» (Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas) en 2021 fue del 72% (3.081 personas de un total de 4.279 completaron el programa). La tecnología de la plataforma expiró en 2021 y el programa se suspendió. Se ha diseñado un programa de capacitación en línea revisado (empleando contenido compartido por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas) que se pondrá en marcha en 2022. El programa incluye una «Declaración de Compromiso» que todos los empleados deberán hacer para expresar su adhesión a las reglas, valores y normas de conducta del UNFPA.

D. Divulgación

31. La situación provocada por la COVID-19 ofreció a la Oficina de Ética la oportunidad de comprobar la repercusión de la participación virtual. En lugar de depender de la divulgación física, la Oficina de Ética se propuso reforzar su presencia en línea. La estrategia de divulgación virtual de la Oficina de Ética fomentó el interés continuado del personal acerca de diversos temas relacionados con la ética. Las visualizaciones del contenido relacionado con la ética en el videoblog de ética (Ethics Vlog) aumentaron un 544% (43.814 visualizaciones, frente a las 6.798 de 2020). Algunas de las nuevas actividades de divulgación consistieron en un portal virtual dedicado a responder a preguntas relativas a cuestiones éticas, una página en la intranet en la que se ofrecía orientación detallada y una campaña de información sobre nociones de ética expresadas de forma abreviada.

E. Fijación de normas y apoyo normativo

32. La Oficina de Ética proporciona orientación en materia de ética a los directivos con fin de garantizar que las políticas y prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y justicia exigidas al UNFPA y a sus empleados. Durante el período de presentación de informes, la Oficina de Ética colaboró con otras oficinas del UNFPA en 150 ocasiones. Tal colaboración incluyó la coordinación de dos estrategias programáticas clave: una iniciativa de cambio de cultura (para aplicar los valores y las normas del UNFPA en las prácticas de trabajo cotidianas), y la «iniciativa en favor de la integridad en la familia» (para promover la resolución informal de los conflictos interpersonales, aumentar la denuncia de conductas indebidas y un enfoque de la administración de justicia centrado en las víctimas y sobrevivientes).

33. Además, la Asesora de Ética proporcionó conocimientos especializados y aportaciones en materia de ética a las entidades del sistema y a los procesos de examen de las Naciones Unidas, y formuló observaciones sobre el proyecto de mandato para el examen por parte la Dependencia Común de Inspección de las medidas y los mecanismos para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en las instituciones del sistema de las Naciones Unidas, así como para el examen de la Dependencia sobre el estado actual de la función de ética en las Naciones Unidas.

F. Coherencia

34. La Asesora de Ética contribuyó a garantizar la coherencia del sistema de las Naciones Unidas en 2021, principalmente a través de su participación en el Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado según lo establecido en el boletín ST/SGB/2007/11/Amend.1. La Oficina de Ética participó en diez reuniones oficiales del Panel de Ética de las Naciones Unidas en 2021.

35. La Oficina de Ética toma nota, con reconocimiento, de la contribución vital del Panel de Ética de las Naciones Unidas (presidido por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas) a la hora de garantizar la coherencia de las normas y prácticas de ética durante 2021. Esto incluye aportaciones en materia de políticas y prácticas relativas a actividades externas, conflictos de intereses y represalias. La Oficina de Ética del UNFPA se benefició considerablemente del acceso a orientaciones, información y herramientas prácticas en materia de ética gracias a su participación en este grupo interinstitucional.

36. La Asesora de Ética fue elegida Presidenta Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas en agosto de 2020, puesto que ocupó hasta agosto de 2021. En calidad de tal, realizó nueve exámenes de determinaciones de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas sobre solicitudes de protección contra represalias. Asimismo, la Asesora de Ética participó en ocho exámenes de las determinaciones llevados a cabo por el Presidente del Panel de Ética.

37. La Oficina de Ética mantuvo su participación activa en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, lo que incluyó su participación en las reuniones anuales y en la codirección de un panel sobre el futuro de la ética.

G. Programa de declaración de la situación financiera

38. El programa de declaración de la situación financiera, creado por el Secretario General, pretende ayudar al UNFPA a preservar y proteger su integridad, para así fomentar la confianza entre donantes y entidades públicas hacia la organización y sus miembros. El programa es un instrumento fundamental para detectar y evaluar los riesgos de conflicto de intereses que puedan derivarse de las actividades externas y las propiedades privadas de los funcionarios y sus familiares directos. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2021, se solicitó a 503 funcionarios la presentación de sus declaraciones financieras, correspondientes al año natural de 2020 (el número de declarantes se ha mantenido relativamente constante desde 2016). La Oficina de Ética logró el 100% de cumplimiento con el programa de declaración de la situación financiera.

39. La Asesora de Ética revisó cada declaración financiera para garantizar su integridad y para evaluar si alguna de las actividades externas o propiedades del miembro o de sus familiares más cercanos podría presentar un conflicto de intereses, teniendo en cuenta la misión y las actividades de la organización y el papel del empleado.

40. Tras la revisión de las declaraciones financieras, se verificó una muestra aleatoria de 48 declaraciones del total de declarantes. El proceso de verificación concilia la información presentada por los funcionarios en sus declaraciones financieras (activos; pasivos; ingresos no procedentes de las Naciones Unidas; actividades externas, etc.) con la documentación de terceros. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética revisaba la documentación

que servía como base para las declaraciones oficiales de los miembros del personal. Los miembros del personal seleccionados eran diversos en cuanto a ubicación, grado y función.

41. Al final del ejercicio de verificación, se determinó que el 17% (8 personas) tenían activos o transacciones que no figuraban en sus declaraciones financieras. Sin embargo, no hubo constancia de ningún conflicto de intereses. Se determinó la existencia de un posible conflicto de intereses debido a que un miembro del personal no obtuvo autorización para ejercer una función directiva en una organización externa. El asunto fue evaluado y abordado por la Oficina de Ética.

42. Las partes interesadas internas del UNFPA están de acuerdo en que es necesario revisar el programa de declaración de la situación financiera, posiblemente haciendo mayor hincapié en la identificación de los conflictos de intereses frente a la declaración de los activos. Debido al número de solicitudes que atendió durante el año anterior, la Oficina de Ética no pudo proponer una revisión de la política del programa de declaración de la situación financiera en 2021, pero lo hará en 2022.

III. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración

43. La administración creó un entorno propicio para la ética en el UNFPA durante 2021. Esto se caracterizó por a) la «voz de las altas esferas»: las expectativas relativas a las normas de conducta fueron comunicadas de forma coherente e insistente por la Directora Ejecutiva en las reuniones y encuentros; b) la implementación de todas las recomendaciones de la Oficina de Ética en materia de represalias; c) la inversión en la Oficina de Ética (provisión de un nuevo puesto P4, según lo aprobado por la Junta) e inversiones en una iniciativa de cultura positiva, bienestar del personal y diversidad e inclusión.

44. A pesar de estos compromisos fundamentales, es probable que la pandemia de COVID-19 afecte de forma permanente a la demanda de servicios de ética, ya que no se trata solo de una crisis sanitaria, sino también de una crisis psicológica provocada por el duelo, el aislamiento social y los desafíos operativos imprevistos. La pandemia ha agravado el riesgo de conductas indebidas interpersonales. Las tasas mundiales de depresión y enfermedades mentales crecen con una rapidez alarmante. El estrés crónico puede afectar al cerebro y repercutir negativamente en el estado de ánimo, el juicio, el control de los impulsos y la autorregulación. Es bien sabido que el agotamiento de las reservas mentales da paso a la descortesía, el acoso y el abuso. Al mismo tiempo, el grado de tolerancia y resiliencia frente a tales conductas se encuentra en mínimos históricos. Es probable que un mayor número de personas pierdan el control de sus actos, lo que aumenta la inseguridad en los lugares de trabajo y da lugar a un incremento en el número de denuncias, lo que a su vez ejerce presión sobre los sistemas de justicia administrativa y los servicios de bienestar del personal. Las personas que no se sienten seguras no alertan a su organización en caso de producirse situaciones de riesgo, errores, infracciones o despilfarros. No aprenden de sus errores para volver a intentarlo, ni innovan o evolucionan.

45. Es razonable suponer que el personal del UNFPA, parte del cual también puede experimentar traumas de segunda mano en el desempeño de sus funciones, también se verá afectado de esta manera. Se trata de un momento de gran perturbación para el deber de cuidado y la seguridad psicológica en los equipos. Aquello que hasta ahora era válido para cumplir las normas de conducta (y en particular la conducta interpersonal) quizá no sea suficiente para satisfacer las necesidades actuales. La Oficina de Ética se compromete a trabajar con la administración para vigilar estas tendencias e impulsar la «iniciativa en favor de la integridad en la familia» del UNFPA (destinada a promover la resolución informal de los conflictos interpersonales, aumentar la denuncia de conductas indebidas y un enfoque de la administración de justicia centrado en las víctimas y sobrevivientes).

IV. Conclusión

46. Los miembros del personal del UNFPA se cuentan entre los más preparados, resilientes y comprometidos del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética se enorgullece de servir al UNFPA y de ayudar a promover la lealtad al objetivo y el mandato de la organización, así como los valores de independencia, imparcialidad, respeto y tolerancia.
