



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

Distr. general  
6 de abril de 2023  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2023**  
Nueva York, 5 a 9 de junio de 2023  
Tema 4 del programa provisional  
**Ética**

**Actividades de la Oficina de Ética de la UNOPS en 2022**  
**Informe de la Oficina de Ética**

*Resumen*

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con su decisión 2010/17, en virtud de la cual se solicita a la Oficina de Ética de la UNOPS (anteriormente, Oficina de Ética y Cumplimiento) que presente su informe a la Junta en su período de sesiones anual.

Conforme a lo dispuesto en la sección 3 h) del 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), la Oficina de Ética de la UNOPS presenta este informe cada año a la Dirección Ejecutiva. Además, con arreglo a la sección 5.4 de la enmienda 1 de dicho boletín, el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el proyecto de informe durante su 153ª reunión, celebrada el 14 de febrero de 2023. El Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS examinó un borrador del informe en marzo de 2023.

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

Se trata del 14º informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2009.

*Elementos de una posible decisión*

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los avances realizados por la Oficina de Ética de la UNOPS en la renovación de sus esfuerzos por promover una cultura de ética en la UNOPS.



## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Constitución de la Oficina de Ética.....	5
III. Actividades encomendadas a la Oficina de Ética.....	6
A. Establecimiento de políticas y normas .....	9
B. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial .....	10
C. Capacitación y sensibilización .....	12
D. Protección contra las represalias .....	13
E. Programa de declaración de la situación financiera .....	19
F. Otras actividades .....	20
IV. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales .....	21
V. Conclusión .....	22

## I. Introducción

1. Este informe, presentado con arreglo a la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva del PNUD, el UNFPA y la UNOPS, abarca las actividades realizadas por la Oficina de Ética de la UNOPS en 2022. El informe se presenta al Director Ejecutivo de la UNOPS conforme a la sección 3 h) del 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).

2. En virtud del boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General, se creó en 2009 la Oficina de Ética, basada en los principios de la independencia, la imparcialidad y la confidencialidad. La oficina, con sede en Copenhague, presta servicios a aproximadamente 5.300 miembros del personal de la UNOPS (alrededor del 12 % del personal y el 88 % de contratistas locales e internacionales a día 31 de diciembre de 2022) en más de 80 países de todo el mundo.

3. El mandato de la oficina consiste en “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella”. En consonancia con el mandato de las oficinas de ética de otros órganos y programas administrados por separado, la oficina tiene las siguientes responsabilidades específicas:

a) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética;

b) Ofrecer orientación al personal directivo para asegurar que las políticas y los procedimientos de la UNOPS promuevan el grado de integridad dispuesto en la Carta de las Naciones Unidas;

c) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal;

d) Realizar actividades de concienciación sobre las normas éticas y el comportamiento esperado;

e) Recibir las solicitudes de protección del personal contra las represalias de acuerdo con la política correspondiente;

f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la UNOPS; y

g) Presentar un informe anual sobre sus actividades a la jefatura ejecutiva.

4. La oficina es miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas y se reúne periódicamente con él. Este panel, compuesto por ocho miembros, está formado por las jefaturas de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas.

5. En 2022, la oficina experimentó un aumento de su carga de trabajo diaria de casi el 7 % con respecto a 2021, puesto que tramitó 1.156 asuntos relacionados con la ética, de los cuales en torno al 58 % correspondía a servicios prestados y el 42 % al asesoramiento y la orientación en cuestiones de ética, incluidos los casos relativos al asesoramiento sobre presuntas represalias. Las actividades de la oficina abarcaron las siguientes esferas:

6. **Protección contra las represalias.** La oficina examinó, actualizó y puso en marcha la política de protección de las personas denunciantes de irregularidades de la UNOPS (Instrucción Operacional ref. OI.Ethics.2022.01 “Protección ante

represalias”), basándose en las buenas prácticas sobre el terreno y en las aportaciones del Panel de Ética, e inició la elaboración de una guía fácil de utilizar sobre la protección contra las represalias.

7. **Capacitación y sensibilización.** La oficina creó y puso en funcionamiento una serie de cursos de formación a nivel mundial para promover un enfoque basado en valores en las operaciones diarias desde una perspectiva ética (“Ética en acción”) y en ellos se incluían temas como la concienciación respecto al hecho de denunciar, la toma de decisiones ante dilemas éticos, la política actualizada de protección contra las represalias y la colaboración con el personal en un diálogo sobre el restablecimiento de la confianza en una cultura de rendición de cuentas en la UNOPS.

8. **Independencia.** La oficina inició el examen independiente de la independencia de su función llevado a cabo por las oficinas de ética del Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Asimismo, la oficina reforzó su acceso directo a la Mesa de la Junta Ejecutiva y a los miembros de la Junta.

9. **Asesoramiento y orientación.** Como parte esencial de su función, la oficina siguió ofreciendo directamente al personal asesoramiento y orientación sobre ética en 489 asuntos, entre ellos los relativos a actividades externas, posibles conflictos de intereses, cuestiones de empleo, asesoramiento sobre el programa de declaración de la situación financiera, la recepción de obsequios y honores, y posibles faltas de conducta.

10. **Coherencia.** A lo largo de 2022, la oficina intensificó su colaboración con el Panel de Ética de las Naciones Unidas en los ámbitos de divulgación, comunicaciones y normalización de políticas.

11. **Programa de declaración de la situación financiera.** En 2022, la oficina completó el programa de declaración de la situación financiera de 2021 examinando 1.065 declaraciones del personal de la UNOPS, proporcionando asesoramiento para prevenir o mitigar posibles conflictos de intereses y formulando recomendaciones relativas a actividades externas y recordatorios del asesoramiento ya prestado anteriormente.

12. **Establecimiento de políticas y normas.** La oficina examinó los procedimientos y controles de la UNOPS en cuanto a diligencia debida respecto de terceros y comunicó sus conclusiones al Director Ejecutivo. También contribuyó a la creación de un puesto de especialista en apoyo a las víctimas y a su contratación dentro de la UNOPS para respaldar a las presuntas víctimas de conducta indebida en el lugar de trabajo, y ayudó a establecer procesos de evaluación interna y refutación para los titulares de acuerdos con contratistas particulares en la UNOPS.

13. Debido a los retos a los que se enfrentan las operaciones de la UNOPS a raíz de las irregularidades y posibles faltas de conducta relacionadas con las Inversiones Sostenibles en Infraestructura e Innovación y la salida de la anterior Directora Ejecutiva, 2022 fue un año volátil para la Oficina de Ética.

14. En el primer trimestre del año se produjo la dimisión de la anterior Directora Ejecutiva, la salida del anterior Oficial Jefe de Ética y Cumplimiento, el movimiento de personal y el nombramiento de un Director interino de la oficina. Así pues, el primer trimestre de 2022 se dedicó sobre todo a estabilizar el funcionamiento habitual de la oficina y asegurar la continuidad de sus operaciones cotidianas, con especial atención a garantizar su disponibilidad y capacidad de respuesta para atender a todo el personal y las dependencias institucionales en el cumplimiento de su mandato básico. Como consecuencia de los cambios que afectaron al personal directivo superior en el segundo trimestre de 2022 y las medidas provisionales para cubrir las vacantes, la oficina estabilizó las operaciones cotidianas ante un aumento de las

solicitudes de orientación y asistencia por parte del personal, evaluó la eficacia y la armonización de las prácticas actuales con el Panel de Ética, puso en práctica las decisiones de la Junta y participó en exámenes de terceros para impulsar la transformación necesaria de la UNOPS. Por último, el tercer trimestre de 2022 se caracterizó por una relativa estabilización gracias al nombramiento del Director de la Oficina de Ética, lo que permitió sentar las bases e iniciar cambios basados en las recomendaciones de los exámenes de terceros.

15. La Oficina de Ética de la UNOPS se compromete a continuar su labor durante 2023 para mejorar su excelencia operativa, reforzar la protección contra las represalias en la UNOPS, aumentar la confianza en la Oficina de Ética y seguir contribuyendo mediante sus políticas y prácticas a una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas.

## II. Constitución de la Oficina de Ética

16. En el primer trimestre de 2022, la oficina funcionaba con una estructura compuesta por 1 oficial jefe de ética y cumplimiento (D1), 2 asesores de ética y cumplimiento de nivel ICS 11 (ACP), 1 especialista en ética y cumplimiento de nivel ICS 10, (ACP) y 1 auxiliar de ética y cumplimiento de nivel ICS 6 (ACP).

17. Las personas que ocupaban anteriormente los cargos de Oficial Jefe de Ética y Cumplimiento y Directora de la Oficina de Ética se separaron de su respectivo servicio en marzo de 2022 y ese mismo mes se nombró a un Director interino de la oficina. Como resultado de un proceso competitivo, el puesto de Director se cubrió a partir del 14 de noviembre de 2022 con el nombramiento del actual titular.

18. Para reforzar el trabajo de la oficina en los mecanismos internos de rendición de cuentas y la protección de denunciantes de irregularidades, en junio de 2022 se anunciaron dos puestos de nivel ICS 11 (ACP) que se cubrieron por concurso en diciembre de 2022. En enero de 2023, la oficina dispone de todo el personal necesario al haber incorporado al personal de jornada completa enumerado anteriormente.

19. En 2022, la oficina no solicitó que se aumentara su presupuesto anual, así que este permanece invariable para 2023.

20. En cuanto a la independencia, el Director de la oficina tiene acceso directo al Director Ejecutivo interino y no ha sufrido interferencias indebidas a la hora de desempeñar su mandato conforme al boletín [ST/SGB/2007/11](#) y definir el programa de trabajo y las prioridades de la oficina. El Director también forma parte del equipo directivo de la UNOPS en calidad de asesor *ex officio*.

21. La oficina señala la decisión 2022/16, que “alienta a la comunicación directa e independiente con la Junta Ejecutiva, según sea necesario”, y ha tenido acceso frecuente y sin trabas a la Mesa de la Junta (incluida una reunión informativa oficial en agosto de 2022), a los miembros de la Junta Ejecutiva y a una sesión ordinaria a puerta cerrada con el Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS.

22. En cumplimiento de la decisión 2022/16, la oficina inició un examen independiente de la función de ética de la UNOPS en octubre de 2022 para garantizar la independencia e imparcialidad de su trabajo. El objetivo era examinar de forma independiente la función de ética y garantizar la independencia e imparcialidad de su labor con detalle, teniendo en cuenta las políticas y normas aplicables. A este respecto, dos oficinas de ética de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales fueron reconocidas como miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas: la del FMI y la de la UNESCO. Está previsto que el examen concluya el 31 de marzo de 2023 y en

él se recomendarán nuevos ajustes de la gobernanza de la oficina para garantizar que pueda ejercer su mandato con independencia y sin presiones indebidas.

### III. Actividades encomendadas a la Oficina de Ética

23. En 2022, la oficina tramitó 1.156 asuntos (figura 1), lo que supone un aumento de casi el 7 % respecto a los 1.082 asuntos tramitados en 2021. Esta fue una tendencia constante desde 2019 (figura 2). El incremento se debió en parte a un mayor conocimiento de los servicios prestados y al aumento de la colaboración interna y externa de la oficina, pero también fue un indicador positivo de una concienciación social más amplia y de las expectativas en cuanto a lugares de trabajo saludables (también plasmadas en varios informes mundiales de referencia sobre teléfonos de asistencia<sup>1</sup>), lo que indica un incremento de la actividad de denuncia, en particular sobre temas como las represalias por denunciar conductas indebidas.

24. De los 1.156 asuntos tramitados en 2022, 667 estaban relacionados con servicios prestados por la oficina, mientras que 489 se referían a asesoramiento y orientación en materia de ética.

25. Los 667 asuntos relativos a los servicios representan un aumento con respecto a los 576 de 2021. Esta esfera constituye aproximadamente el 58 % de la carga de trabajo de la oficina. Entre este tipo de servicios figuran el trabajo en el programa anual financiero y de conflicto de intereses de la UNOPS; la contribución a la coherencia de las prácticas internas y externas relativas a la ética; la prestación de servicios relacionados con el establecimiento de políticas y normas; las actividades de capacitación y sensibilización; la protección contra las represalias; y los asuntos en los que se avisó a la oficina sobre un problema y esta remitió el caso a la parte responsable. Los principales motivos de este aumento guardan relación con un mayor grado de colaboración de la oficina en el establecimiento de políticas y normas, la coherencia y la protección contra las represalias.

26. De los 667 asuntos tramitados, 44 se referían a la prestación de servicios relacionados con la protección contra represalias, lo que supone un aumento del 110 % respecto a 2021 (21 asuntos). De ellos, 35 tenían que ver con prestar asesoramiento a personas preocupadas por posibles problemas de represalias. Dependiendo de los hechos de cada caso y la forma en que evolucionen, algunos de estos casos pueden dar lugar a una solicitud formal de protección contra represalias, y en 2022 la Oficina de Ética recibió 8 solicitudes de este tipo, lo que supuso un aumento del 60 % con respecto a 2021, cuando la Oficina de Ética recibió 5 solicitudes formales. En 2022, la Oficina de Ética intervino en un caso con carácter preventivo para salvaguardar los intereses de una persona y evitar así que el caso se agravara.

27. Se solicitó asesoramiento y orientación en materia de ética en relación con 489 asuntos (figura 3, más adelante), lo que representa alrededor del 42 % de la carga de trabajo de la oficina. La cartera incluía asesoramiento y orientación relacionados con actividades externas, posibles conflictos de intereses, cuestiones laborales, consultas sobre el programa de declaración de la situación financiera, la recepción de obsequios y honores, y posibles faltas de conducta. Si bien la tendencia general en este ámbito había aumentado desde 2018 (343 asuntos), 2019 (401 asuntos), 2020 (441 asuntos) y 2021 (506 asuntos), en 2022 se produjo un ligero descenso (489 asuntos). El número de miembros del personal que solicitaron asesoramiento acerca de posibles conflictos de intereses, cuestiones relativas al empleo y la recepción de obsequios y honores fue

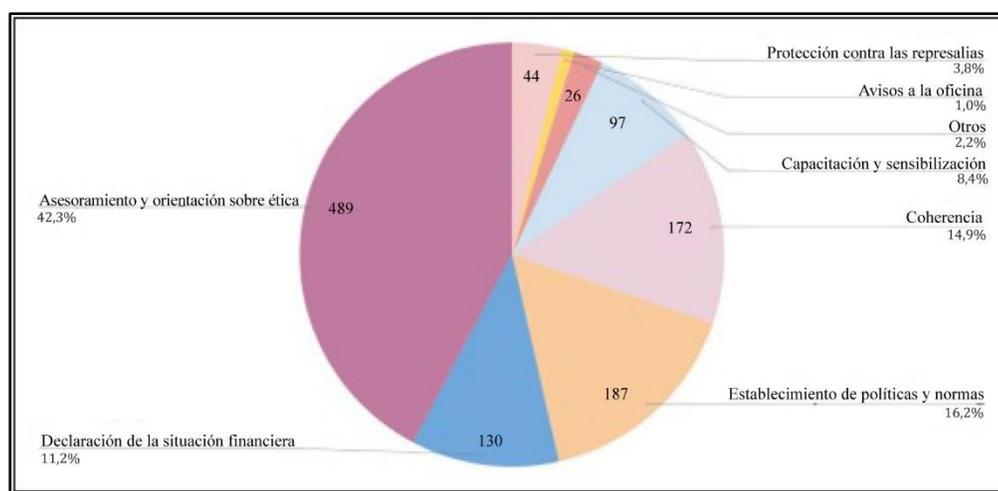
<sup>1</sup> Fuente: “Hotline and Incident Management Benchmark Report”, 2022, de Navex, y “Global Business Ethics Survey Report”, 2021, de ECI.

mayor que en 2021, pero disminuyeron las peticiones referentes al ejercicio de actividades externas. Es posible que esto se deba a que, en 2021, se produjo una oleada excepcional de solicitudes de aprobación de actividades docentes del personal que trabajaba en la UNOPS en régimen de contratación a tiempo parcial para un gran proyecto regional.

28. A continuación, los 1.156 asuntos que tramitó la oficina aparecen representados en la figura 1 (véase la sección A, “Establecimiento de políticas y normas”) y la figura 3 (véase la sección B, “Asesoramiento y orientación de carácter confidencial”). En capítulos específicos se describen las actividades relacionadas con la “Capacitación y sensibilización” (véase la sección C), la “Protección contra las represalias” (véase la sección D) y el “Programa de declaración de la situación financiera” (véase la sección E).

Figura 1.

#### Desglose de los asuntos tramitados, por categoría, 2022



#### <sup>2</sup> Definiciones

*Protección contra las represalias*: incluye las solicitudes formales de protección frente a represalias, el asesoramiento prestado en relación con dicha protección y las medidas preventivas adoptadas para reducir la probabilidad de que se tomen represalias. *Establecimiento de políticas y normas*: iniciativas con respecto a las políticas de ética, colaboración con otras dependencias en de políticas conexas, y labor realizada para cumplir las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. *Capacitación y sensibilización*: diseño e impartición de capacitación, y colaboración en la materia, y comunicaciones internas. *Programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses*: administración del programa anual de declaración de la información financiera y conflictos de intereses. *Coherencia*: colaboración, coordinación e intercambio de información con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, otras organizaciones multilaterales y otras dependencias de la UNOPS a fin de aumentar la eficiencia y armonizar procedimientos y prácticas. *Avisos a la oficina*: contactos con la Oficina de Ética en relación con asuntos que no forman parte de su mandato (por lo que se remiten).

Figura 2.  
Tendencias de los asuntos tramitados, 2017-2022

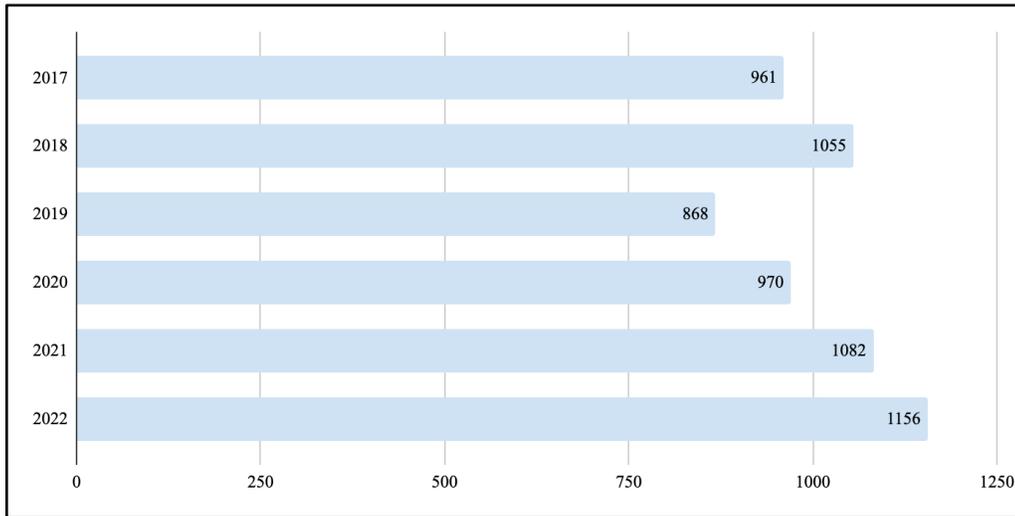
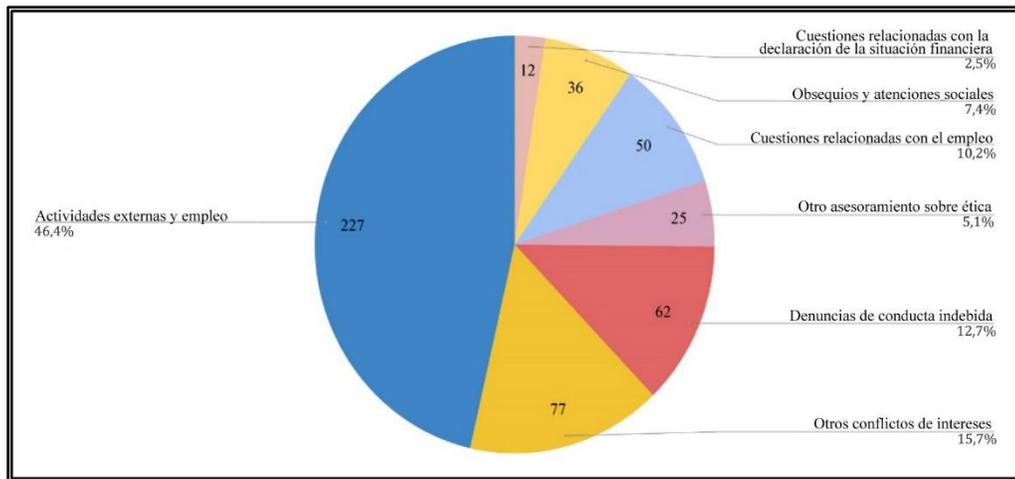


Figura 3.  
Desglose de los asuntos relacionados con el asesoramiento y la orientación en materia de ética en 2022<sup>3</sup>



<sup>3</sup> **Definiciones**

*Cuestiones relacionadas con el empleo:* incluye el asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con las restricciones en la contratación, en el empleo y posteriores al empleo. *Denuncias de conducta indebida:* incluyen el asesoramiento sobre las obligaciones y las opciones en circunstancias de posible conducta indebida y posibles remisiones. *Cuestiones relacionadas con la declaración de la situación financiera:* asesoramiento y preguntas sobre las obligaciones de presentar una declaración (no sobre el proceso anual del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses en sí).

## A. Establecimiento de políticas y normas

29. Una función clave de la oficina es crear normas, formación y educación sobre cuestiones éticas y proporcionar orientación al personal directivo para que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la UNOPS refuercen y promuevan los niveles de integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y en las *Normas de conducta de la administración pública internacional*. En consecuencia, la oficina asesoró a las partes interesadas, tanto internas como externas, sobre políticas, procedimientos y prácticas y, de este modo, mejoró la aplicación coherente de las cuestiones de ética en el sistema de las Naciones Unidas.

### *Equipo de tareas de la UNOPS para prevenir la explotación y los abusos sexuales*

30. A fin de aplicar las recomendaciones de un examen externo, el Director de la Oficina de Ética procuró reforzar el apoyo a las víctimas promoviendo la creación de un puesto de especialista en apoyo a las víctimas, con miras a aumentar la transparencia y la comunicación con las víctimas de conducta indebida en el lugar de trabajo. Este puesto se creó para promover el desarrollo de un entendimiento común de lo que implicaría en la UNOPS un enfoque centrado en las víctimas. En 2023, la oficina seguirá colaborando con las partes interesadas para definir e integrar en mayor medida estos enfoques en las políticas y prácticas de la UNOPS.

### *Cumplimiento y diligencia debida respecto a terceros*

31. En diciembre de 2018, el personal directivo de la UNOPS decidió ampliar el enfoque de la Oficina de Ética con respecto al cumplimiento y encargó a la Oficina de Ética y Cumplimiento aplicar y mantener un marco que asegure que las políticas y los procedimientos sean idóneos y se cumplan sustancialmente.

32. Sin embargo, con el fin de armonizar la configuración de la oficina con oficinas equiparables de otras organizaciones de las Naciones Unidas, en junio de 2022 se eliminó del mandato de la oficina la responsabilidad más amplia relativa al “cumplimiento”. En la actualidad, la oficina solo conserva las actividades de cumplimiento que se enmarcan directamente en su mandato expreso conforme a los boletines [ST/SGB/2005/22](#) y [ST/SGB/2007/11](#), como es el caso del programa de declaración de la situación financiera, la gestión de los conflictos de intereses, la protección contra las represalias y las actividades externas.

33. Esta brecha estructural también se señala en los “exámenes realizados por terceros sobre la eficacia de los mecanismos de supervisión de la UNOPS para la iniciativa de Inversiones Sostenibles en Infraestructura e Innovación y los sistemas de control interno, la gestión de riesgos y las estructuras generales de gobernanza de la Oficina”. En el momento de redactar el presente informe, el personal directivo está estudiando la posibilidad de simplificar las funciones de cumplimiento más amplias que dependen de la Oficina Ejecutiva en el contexto del plan de respuesta global de la UNOPS.

34. Mientras tanto, y a lo largo de 2022, la Oficina de Ética, junto con el Grupo de Asuntos Jurídicos y el Oficial Responsable del Control de los Riesgos, llevó a cabo un examen de los procedimientos de diligencia debida de la UNOPS, los cuales incorporan elementos para gestionar determinados riesgos de cumplimiento por parte de terceros, en particular el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo, el soborno, la corrupción y el fraude. El examen incluía controles para terceros, entre ellos los proveedores, los beneficiarios de subvenciones, los asociados en la ejecución y los donantes. Un grupo de trabajo sobre diligencia debida formado por representantes orgánicos y regionales ayudó a supervisar el examen. En él se recomendaban varias mejoras, entre ellas una dependencia dedicada específicamente a la diligencia debida, actividades de capacitación, la provisión de instrumentos de

diligencia debida, una lista de examinadores externos y un examen de las posibles contrapartes de alto riesgo mediante mecanismos de supervisión. La oficina subrayó la necesidad de mejorar el marco de cumplimiento para que el personal directivo pueda detectar y evaluar mejor los riesgos para la integridad. En el momento de redactar el presente informe, el personal directivo está estudiando esas recomendaciones en el contexto del plan de respuesta global de la UNOPS.

#### *Introducción del proceso de evaluación interna y refutación de la evaluación del desempeño*

35. En cuanto a la aplicación de las recomendaciones de un examen externo con vistas a promover el hecho de denunciar, la rendición de cuentas del personal directivo y la transparencia en la UNOPS, la oficina ofreció observaciones y asesoramiento sobre la creación de nuevos procesos de examen para los acuerdos con contratistas particulares en forma de un proceso de evaluación interna, para que los titulares de acuerdos con contratistas particulares refuten las decisiones administrativas, y un mecanismo de refutación del desempeño, para que dichos titulares refuten las calificaciones de la evaluación del desempeño inferiores al pleno cumplimiento de las expectativas. En septiembre de 2022 se emprendieron ambos procesos en el marco de una iniciativa más amplia encaminada a reforzar la modalidad de acuerdos con contratistas particulares.

#### *Orientaciones para las entidades anfitrionas*

36. En colaboración con una entidad anfitriona de la UNOPS, la oficina empezó a formular unas orientaciones para el personal de entidades anfitrionas que asiste a reuniones en el contexto de las alianzas público-privadas y los posibles conflictos de intereses en estos casos. En términos más generales, la oficina empezó a elaborar unas orientaciones que abordaran los conflictos de intereses reales o percibidos en la interacción del personal de la UNOPS con terceros como parte de sus estructuras de gobernanza y actividades conjuntas de divulgación. Está previsto que estas orientaciones se terminen y promulguen en 2023.

## **B. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial**

37. La prestación directa de asesoramiento y orientación al personal en materia de ética es una parte fundamental del trabajo de la oficina. Cualquier miembro del personal de la UNOPS puede ponerse en contacto directamente con la oficina para obtener asesoramiento confidencial, independiente e imparcial sobre cuestiones y dilemas éticos.

38. Como se ha señalado anteriormente, en 2022 se registraron 489 asuntos relacionados con el asesoramiento y la orientación sobre ética (figura 3), sobre todo asesoramiento y orientación acerca de actividades externas, la recepción de obsequios y honores, posibles faltas de conducta y posibles conflictos de intereses.

#### *Actividades externas*

39. Las condiciones y restricciones bajo las cuales el personal de la UNOPS puede participar en actividades externas para mantener la independencia e imparcialidad que se espera del personal de las Naciones Unidas se describen en la Instrucción Operacional ref. OI.Ethics.2018.04 (“Actividades externas”).

40. En 2022, se recibieron 227 solicitudes de asesoramiento en relación con actividades externas. Representaron en torno al 46 % del total de solicitudes de asesoramiento, que podían incluir solicitudes de aprobación para la redacción y publicación de artículos científicos para titulaciones superiores, actividades docentes a tiempo parcial y el uso de los medios sociales.

41. La oficina, para ejercer su mandato con arreglo a la instrucción pertinente, trabaja en colaboración con un equipo de recursos humanos. Una vez que la oficina determina que existe conflicto de intereses potencial o real en el ejercicio de la actividad externa por parte del personal, se comunica el asunto a Recursos Humanos y este equipo estudia otros factores dentro de su ámbito de competencia. La oficina comparte una comunicación final con la persona solicitante donde le informa de si la actividad se aprueba o no. Con la finalidad de acortar el tiempo dedicado a las tareas administrativas, la oficina está consolidando un nuevo formulario simplificado para automatizar partes del proceso que se introducirá en el primer trimestre de 2023 como parte de una serie de actualizaciones orientadas a mejorar la excelencia operativa.

42. Si bien la tendencia general en este ámbito había sido ascendente desde 2018 (343 asuntos), 2019 (401 asuntos), 2020 (441 asuntos) y 2021 (506 asuntos), en 2022 se produjo un ligero descenso en el total de solicitudes relativas a las actividades externas (489 asuntos). En 2022 hubo más miembros del personal que solicitaron asesoramiento en materia de posibles conflictos de intereses, cuestiones relativas al empleo y la recepción de obsequios y honores que en 2021, mientras que descendieron las solicitudes referentes al ejercicio de actividades externas. Esto podría deberse a la oleada excepcional de solicitudes de 2021 relativas a la aprobación de actividades docentes del personal que trabajaba en la UNOPS en régimen de contratación a tiempo parcial para un gran proyecto regional.

#### *Prohibición de aceptar obsequios, honores o beneficios*

43. La prohibición de aceptar obsequios, honores o beneficios se establece en la Instrucción Operacional ref. OI.Ethics.2020.01 (“Prohibición de aceptar obsequios, honores, condecoraciones, favores o cualquier otro tipo de remuneración o beneficio ajeno a las Naciones Unidas proveniente de fuentes gubernamentales y no gubernamentales”) de la oficina. Esta política prohíbe estrictamente la recepción de obsequios, honores, condecoraciones, favores o cualquier forma de remuneración o beneficio ajeno a las Naciones Unidas.

44. En 2022, se recibieron 36 solicitudes de asesoramiento en esta categoría. Las preguntas pueden referirse al rechazo de honores, condecoraciones, favores u obsequios no previstos o a la cumplimentación de un formulario de declaración de obsequios facilitado por la oficina.

#### *Denuncias de conducta indebida*

45. La oficina asesora confidencialmente al personal cuando recibe denuncias de conductas indebidas que no sean represalias, en particular de acoso en el lugar de trabajo. Aunque tramitar este tipo de denuncias no forma parte de su mandato directo, la oficina no rechaza al personal ni se limita a remitirlo a la oficina respectiva encargada de tramitar tales denuncias. La oficina trata de ofrecer un espacio seguro para escuchar las preocupaciones, dialogar con la persona y estudiar opciones para tomar una decisión informada antes de remitir a la persona que pide asesoramiento, por ejemplo, a Recursos Humanos (“Grupo de Personas y Cultura”) o a la Oficina del Ómbudsman. Todo asesoramiento se presta partiendo de la estricta confidencialidad y solo se realizan remisiones atendiendo a la aprobación expresa de la persona que alega una conducta indebida. Proporcionar este espacio es un componente importante del proceso de denuncia en la UNOPS.

#### *Conflictos de intereses*

46. Con respecto a los casos de conflictos de intereses percibidos o reales en el ejercicio de las funciones del personal de la UNOPS, la oficina siguió examinando casos y ofreciendo asesoramiento proactivo. En 2022, formuló orientaciones y

recomendaciones en forma de medidas de mitigación en 77 casos, lo que supone un ligero aumento respecto a los 73 casos de 2021.

### C. Capacitación y sensibilización

47. Según el boletín aplicable del Secretario General, la oficina tiene el mandato de diseñar actividades de formación y educación en cuestiones de ética. En ese sentido, se creó un nuevo curso de aprendizaje electrónico sobre ética y normas de conducta, obligatorio para todo el personal nuevo, que se puso en marcha en septiembre de 2021. Al aplicar la recomendación 3 del informe de la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2021/5), las partes principales del curso ahora son obligatorias como actualización para todo el personal, que deberá realizarlo cada dos años. Como aplicación de la decisión 2022/16, la oficina actualizó su sitio web en agosto de 2022 y sigue analizando y mejorando su presencia en la Web.

#### *“Ética en acción”*

48. A raíz de que en marzo de 2022 se descubrieran irregularidades en relación con las Inversiones Sostenibles en Infraestructura e Innovación, la oficina inició a partir de abril de 2022 el diseño colaborativo de una campaña integral de concienciación (“Ética en acción”) para fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y puso en funcionamiento el programa en noviembre de 2022. Existe un plan indicativo de implantación mundial para la iniciativa “Ética en acción”, que se perfeccionará y ejecutará a lo largo de 2023.

49. El programa tiene como objetivo iniciar un diálogo con el personal de la UNOPS a nivel mundial acerca de temas relativos a la ética y concienciar sobre la gestión de dilemas éticos, la disponibilidad y los retos de una cultura dinámica de denuncia y sobre los canales existentes para plantear dudas referentes a posibles faltas de conducta, prestando especial atención a la política actualizada sobre protección contra las represalias.

#### *Otras actividades de sensibilización*

50. En 2022, la oficina elaboró contenidos detallados sobre conflictos de intereses, obsequios, actividades externas y protección contra represalias, con miras a facilitar una concienciación más completa del personal respecto a estos temas, dada la necesidad de información que se señalaba en las solicitudes de asesoramiento recibidas en 2022. Estas iniciativas se introdujeron en la región de América Latina y el Caribe en septiembre y octubre de 2022, con la participación de 114 miembros del personal.

51. La oficina participó en múltiples sesiones de capacitación sobre normas de conducta globales junto con personal de Recursos Humanos y del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones. Estas sesiones se celebraron para la oficina en Somalia en junio de 2022 (48 participantes) y la oficina de Ginebra (70 participantes). La oficina organizó dos talleres sobre cultura ética y denuncias para la oficina en la Argentina (86 participantes) y la oficina en México (85 participantes), y una reunión general para la oficina en Panamá (58 participantes). En agosto de 2022, el Director de la oficina celebró talleres híbridos con la dirección y el personal del Módulo de Servicios de Nueva York de la UNOPS, el Grupo Temático sobre Paz y Seguridad y el Grupo Temático sobre Desarrollo Sostenible. Los temas tratados fueron el mandato de la oficina y la política actualizada de protección contra las represalias y se contó con la participación de unos 133 miembros del personal.

52. En septiembre de 2022, el Director de la oficina participó en una reunión general de la UNOPS a nivel mundial junto con el Director Ejecutivo interino y el Director

del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones para ofrecer información actualizada sobre el período de sesiones de la Junta Ejecutiva. A la reunión general asistieron 1.386 miembros del personal de la UNOPS y en ella el Director de la oficina tuvo ocasión de informar al personal sobre la puesta en marcha del programa “Ética en acción”, la actualización de la política de protección contra las represalias y la independencia de la Oficina de Ética.

*Sesiones de orientación inicial para el personal directivo superior*

53. A lo largo de 2022, el Director de la oficina dirigió nueve sesiones de orientación inicial para el nuevo personal directivo superior de la UNOPS: el personal entrante en las direcciones y administraciones para los países, las jefaturas de programa, las jefaturas de oficina y las jefaturas de servicios de apoyo en la región de América Latina y el Caribe. Se informó a los participantes sobre el mandato de la oficina y el alcance de su labor y sobre las responsabilidades que les incumbían como dirigentes en cuanto a la cultura de ética en la UNOPS.

#### **D. Protección contra las represalias**

54. Asumir las responsabilidades conforme a la política de protección del personal contra las represalias sigue siendo una parte fundamental del mandato y la carga de trabajo de la Oficina de Ética.

55. En las secciones 4.7 y 4.8 de la directiva operacional de la UNOPS titulada “Recursos humanos, ética y cultura de la organización” (ref. OD.PCG.2017.01) se reiteran las disposiciones de las *Normas de conducta de la administración pública internacional*, establecidas por la Comisión de Administración Pública Internacional, y se estipula que todo el personal de la UNOPS tiene la obligación de denunciar presuntas irregularidades y que todo el personal de la UNOPS que denuncie de buena fe presuntas irregularidades o coopere de buena fe con una investigación o auditoría u otra actividad debidamente autorizada de determinación de los hechos tiene derecho a recibir protección contra represalias. Todo el personal de la UNOPS que se enfrente a represalias que vulneren ese derecho podrá solicitar protección contra las represalias a través de la Oficina de Ética.

56. Denunciar de buena fe presuntas faltas de conducta o irregularidades sigue siendo uno de los instrumentos más eficaces para detectar irregularidades. Las denuncias por parte del personal son de vital importancia para analizar y afrontar los problemas antes de que se agraven.

57. De conformidad con la decisión [2022/16](#), la oficina examinó, actualizó y publicó su política de protección contra las represalias en agosto de 2022 y la presentó a la Junta Ejecutiva en su segundo período ordinario de sesiones de 2022.

58. Al actualizar su política de protección contra las represalias (OI.Ethics.2022.01), la UNOPS se basó en las buenas prácticas actuales al respecto y en las aportaciones del Panel de Ética, en particular las políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNFPA. La oficina examina continuamente sus prácticas con las partes interesadas internas y externas, incluidos los miembros del Panel de Ética y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, y seguirá adaptando su política para ajustarla a las buenas prácticas actuales en este ámbito. Está previsto que la Oficina de Ética examine y evalúe la política cada dos años.

59. El propósito de la política de protección contra las represalias es garantizar que la UNOPS funcione de manera abierta, transparente y justa. La política reitera el compromiso de la UNOPS de proteger ante las represalias a las personas que denuncien faltas de conducta o irregularidades o que cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. La política actualizada:

a) Refuerza el deber de diligencia en los casos en que exista un riesgo inmediato para la seguridad de la persona que haya decidido denunciar, y para las personas que denuncien acoso, abusos o explotación sexuales;

b) Subraya la necesidad de un enfoque centrado en la víctima para las personas que denuncien una conducta indebida o prohibida de índole sexual o violenta;

c) Incluye disposiciones por las cuales la oficina puede recomendar a la Dirección Ejecutiva, en cualquier momento mientras se examina una denuncia de presuntas represalias, que se adopten medidas provisionales para salvaguardar los intereses de una persona;

d) Establece que la protección contra las represalias también puede aplicarse a antiguo personal;

e) Aclara los procedimientos que deben seguirse cuando hay conflicto de intereses si la Oficina de Ética examina una solicitud;

f) Explica términos como “represalia”, “actividad protegida”, “medida perjudicial” y “confidencialidad” para facilitar su uso, y

g) Especifica las vías de resolución informal que existen, como la Oficina del Ombudsman.

#### *Requisitos de la política actual*

60. Para que el personal esté protegido ante las represalias en virtud de la política de la UNOPS, la oficina debe determinar que el personal participó en una “actividad protegida” (véase el párrafo 61 a continuación) y sufrió una “medida perjudicial” (véase el párrafo 62 más adelante) como consecuencia de esa participación.

61. Las políticas de protección contra las represalias de las oficinas de ética que integran el Panel de Ética de las Naciones Unidas no suelen utilizar el término “denunciante de irregularidades”. En última instancia, el alcance de esas políticas es mucho más amplio que el de algunas políticas de denuncia de irregularidades. Por ejemplo, según la política de la UNOPS, la “actividad protegida” incluye todas las denuncias presentadas de buena fe por conducta indebida o irregularidades (no solo las que plantean cuestiones que implican un riesgo significativo para la organización) a través de los canales establecidos, así como la cooperación con auditorías e investigaciones, incluso por parte de personas que no hayan participado en la denuncia de la presunta conducta indebida. Por lo tanto, esta política aplica la protección de denunciantes de irregularidades también a las actividades que no suponen un riesgo importante para la organización y, en definitiva, protege frente a las represalias a quienes participan en una “actividad protegida”.

62. Una “medida perjudicial” es toda medida adoptada, recomendada o usada para amenazar que afecte negativamente al empleo o las condiciones de trabajo de una persona. Puede adoptar muchas formas, como la denegación de prórroga o la rescisión del nombramiento, el despido encubierto o la reasignación arbitraria. Las represalias se producen cuando la finalidad de una medida perjudicial es castigar, intimidar o perjudicar a una persona por haber participado en una actividad protegida.

63. Cuando una persona denuncia de buena fe una presunta irregularidad o conducta indebida, la protección contra las represalias no depende de que finalmente se demuestren los hechos denunciados. Esto está en consonancia con el compromiso de la UNOPS de fomentar una cultura institucional que propicie la creación de canales seguros y de apoyo para que el personal denuncie cuando perciba una conducta impropia. En algunos casos, según las condiciones descritas en la sección 8 de la política de protección contra las represalias de la UNOPS, denunciar una conducta indebida o una irregularidad por canales ajenos a los internos que se han establecido para ello dará derecho a la protección contra las represalias.

*Procedimientos que se deben seguir*

64. El marco jurídico de la UNOPS para determinar la existencia de represalias consta de varias etapas e implica a varias autoridades.

65. En primer lugar, cuando la Oficina de Ética recibe una solicitud formal de protección, debe llevar a cabo un examen preliminar para determinar lo siguiente: a) si el personal ha participado en una actividad protegida, y b) si existen suficientes indicios razonables de que la actividad protegida ha contribuido a las presuntas medidas perjudiciales de represalia. El vínculo de causalidad es importante porque las represalias, por su propia definición, se producen como reacción a la participación de una persona en una actividad protegida.

66. Para aplicar el criterio de suficientes indicios razonables durante el examen preliminar, no es necesario que el personal que solicita protección contra represalias aporte pruebas irrefutables de causalidad entre la actividad protegida y la presunta represalia, ni que el personal investigue dichas alegaciones por iniciativa propia. No obstante, le corresponde al personal aportar alguna prueba o información verificable que respalde de forma acumulativa cada uno de los elementos mencionados anteriormente.

67. Una vez establecidos los suficientes indicios razonables, la oficina remitirá el asunto, por escrito, para que lo investigue el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones. En esta fase, la carga de la prueba recae en la administración, que deberá aportar pruebas claras y convincentes de que habría adoptado las mismas medidas si no hubiera existido la actividad protegida, o de que las presuntas medidas de represalia no se adoptaron con el fin de castigar, intimidar o perjudicar a la persona en cuestión.

68. Al recibir el informe de investigación del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, la oficina llevará a cabo un examen independiente de sus conclusiones y aplicará la misma inversión de la carga de la prueba para determinar finalmente si se ha demostrado la existencia de represalias. Si la oficina considera que se han producido represalias contra una persona, podrá recomendar a la Dirección Ejecutiva que estudie la posibilidad de aplicar procedimientos disciplinarios, así como las medidas pertinentes para corregir las consecuencias negativas sufridas como resultado de las represalias y proteger a la persona frente a nuevas represalias. La Dirección Ejecutiva emitirá una decisión por escrito sobre el asesoramiento de la oficina en un plazo de 30 días.

69. Los recursos de que dispone el personal si no está de acuerdo con una resolución adoptada con arreglo al marco dependen de la fase del proceso en la que se produjo la resolución.

70. Cuando un examen preliminar por parte de la oficina determine que no existen suficientes indicios razonables de represalias, se podrá recurrir la decisión remitiendo el asunto a la Presidencia del Comité de Ética, por escrito, en un plazo de 30 días a partir de la fecha en que se notifique la resolución.

71. Después de que la oficina emita una recomendación final por escrito a la Dirección Ejecutiva, toda actuación o falta de actuación por parte de la Dirección Ejecutiva en respuesta a dicha recomendación podrá constituir una decisión administrativa impugnabile que se podrá recurrir mediante el proceso de evaluación interna.

#### *Casos concretos*

72. Para gestionar cada caso particular de protección contra represalias, es necesario que un miembro experimentado del equipo de la Oficina de Ética examine y evalúe los hechos presentados en un caso, recopile información adicional, acompañe desde el punto de vista fáctico, emocional y psicológico a la persona que alega represalias, y ofrezca opciones más amplias y asistencia para resolver el caso. Los casos de presuntas represalias suelen implicar dinámicas complejas, prolongadas y enmarcadas en plazos concretos y requieren un profundo conocimiento de las políticas, prácticas y estructuras de las Naciones Unidas.

73. Al recibir una solicitud de protección contra represalias o contra la amenaza de represalias, la oficina consultará con la persona para determinar la mejor manera de proceder, prestará apoyo a la persona según corresponda y, con el consentimiento de esta, se pondrá en contacto con las personas o partes de la UNOPS que sea necesario para prestar efectivamente dicho apoyo. La oficina mantendrá un registro confidencial de este tipo de solicitudes.

74. En materia de protección contra las represalias, la oficina distingue dos tipos de casos:

- a) Los casos en que las personas solicitan asesoramiento y manifiestan su preocupación por posibles problemas de represalias; y
- b) Los casos en que las personas se encuentran en situaciones en las que creen ser objeto de posibles represalias o creen que podrían sufrirlas en un futuro próximo por haber participado en una actividad protegida.

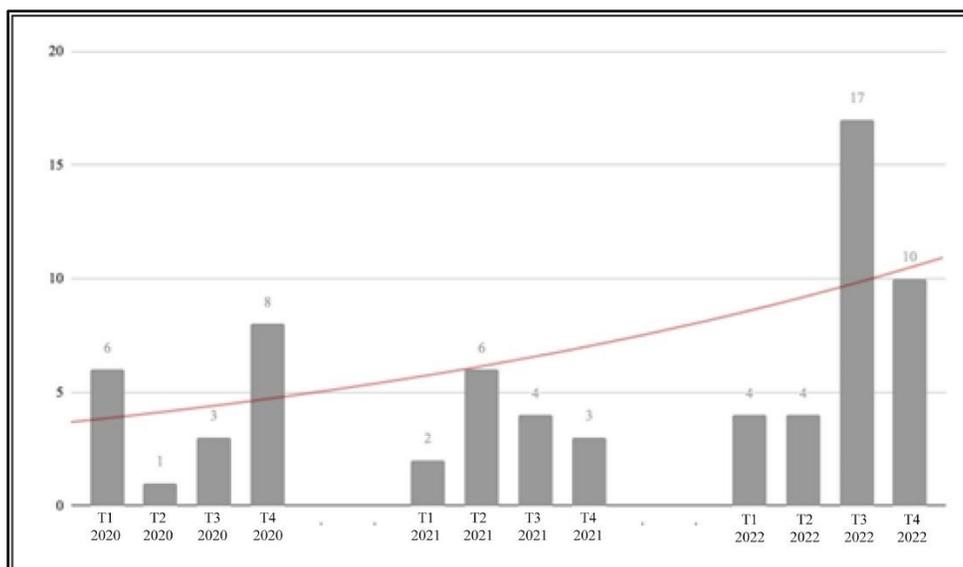
#### *Solicitudes de asesoramiento*

75. Las solicitudes de asesoramiento incluyen situaciones en las que miembros del personal desean expresar su preocupación por posibles problemas de represalias o buscan orientación sobre la forma de manejar una situación difícil que podría dar lugar a represalias. Dependiendo de los hechos de la solicitud de asesoramiento y del modo en que evolucionen los casos, algunos casos que empiezan como solicitudes de asesoramiento pueden desembocar en una solicitud formal de protección contra represalias.

76. En 2022, la Oficina de Ética tramitó 35 solicitudes de asesoramiento, un 133 % más que en 2021 (15 casos). En años anteriores, la oficina había recibido 18 (2020) y 11 casos (2019), respectivamente (véase la figura 4). La oficina observó un repunte sin precedentes de solicitudes en esta categoría durante el tercer trimestre de 2022 (figura 4). Aunque este aumento de los casos no significa que en realidad hayan aumentado las represalias, la oficina lo considera indicativo de que existe mayor concienciación y confianza por parte del personal para plantear sus preocupaciones. La oficina seguirá supervisando esta tendencia de los casos durante el próximo período sobre el que se informe para comprender mejor el aumento observado.

77. En varios ejemplos de casos de esta categoría, la oficina prestó asesoramiento continuo al personal durante varios meses para ayudarles y supervisar cómo evolucionaba la situación de cada caso.

Figura 4.

**Asuntos relacionados con solicitudes de asesoramiento sobre posibles represalias***Casos de protección contra represalias*

78. En 2022, ocho miembros del personal se pusieron en contacto con la oficina para solicitar protección formal contra represalias. En el momento de redactar este informe, se están examinando cinco de estos casos. En 2022 aumentaron los casos recibidos con respecto a 2021 (véase la figura 5 más adelante).

79. En esta categoría de casos se incluye el personal que contacta con la oficina en situaciones en las que cree que ha sido objeto de posibles represalias o que podría sufrirlas en un futuro próximo por haber participado en actividades protegidas.

80. En 2022, la oficina emitió resoluciones formales en las que exponía sus conclusiones en cinco casos. De esas resoluciones, 3 se emitieron para casos recibidos a finales de 2021 y 2, para casos recibidos en 2022. En esos casos no se encontraron indicios razonables de represalias.

81. En los casos de protección contra represalias, la oficina examinará si un miembro del personal ha participado en una “actividad protegida” y ha sido objeto de una “medida perjudicial” con el fin de castigar, intimidar o perjudicar a esa persona por haber participado en la actividad protegida.

82. De las cinco resoluciones emitidas por la oficina en 2022, todas se cerraron en la fase de examen preliminar. En todos esos casos se determinó que el personal había participado en actividades protegidas. Sin embargo, solo en dos casos pudo establecerse que se habían aplicado medidas perjudiciales. En los casos en que se constató que hubo participación en una actividad protegida y actos perjudiciales, no se pudo establecer que la participación en una actividad protegida hubiera sido un factor que contribuyera a las medidas perjudiciales. Por lo tanto, se concluyó que no había suficientes indicios razonables de represalias.

83. El hecho de que la oficina en su examen no concluyera finalmente que se habían producido represalias no le impedía adoptar medidas de protección preliminares en el curso del examen, conforme a su capacidad para salvaguardar los intereses de una persona cuando la actuación de la administración pueda causar un daño irreparable. Por ejemplo, en un caso de especial urgencia, la oficina recomendó medidas

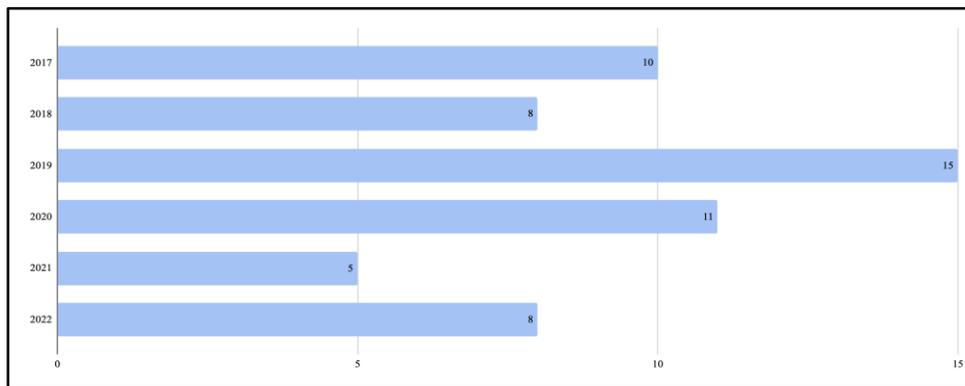
provisionales durante su examen preliminar para proteger los intereses de la persona que alegaba represalias, y estas medidas se aplicaron en tres días.

84. Toda parte que reciba una resolución de la oficina en la que se determine que no existen indicios razonables de represalias puede recurrir solicitando que tal resolución sea examinada por la Presidencia del Panel de Ética.

85. En 2022, la Presidencia recibió 8 casos de examen de resoluciones de entre las oficinas representadas en el panel, 6 de los cuales fueron confirmados, 1 fue anulado y otro está en curso (en el momento de redactar este informe). En lo que respecta específicamente a las resoluciones de la Oficina de Ética de la UNOPS, se solicitaron dos exámenes, ambos confirmados por el panel.

Figura 5.

#### Solicitudes formales de protección contra represalias, 2017-2021



#### *Medidas preventivas*

86. En un caso de asesoramiento relacionado con la protección contra represalias, una persona a quien le asustaba denunciar se dirigió a la oficina para pedir asesoramiento sobre un asunto confidencial. A raíz de que la oficina le animara a denunciar y le explicara el proceso de protección contra las represalias, esta persona pudo abordar la cuestión de forma preventiva e informó a la oficina de que tenía más confianza en que podía cambiar las cosas y que se sentía capacitada para decir que no y conseguir que las circunstancias se ajustaran a las normas y reglamentos de la organización.

87. En otro caso, se recibieron comentarios en los que se afirmaba que la persona se alegraba de haber acudido a la oficina y que, gracias a su caso, había aprendido a hablar sin miedo y se alegraba de saber que contaba con el apoyo de la oficina.

88. Gracias a su apoyo y orientación constantes, la oficina evitó en ambas situaciones que los casos siguieran agravándose.

#### *Confidencialidad*

89. Por principio, la oficina tratará confidencialmente cada interacción y toda la documentación recibida, lo que significa que cada interacción queda entre la parte denunciante y la oficina. Solo con el consentimiento de la persona, la oficina se pondrá en contacto con cualquier otra oficina o personal para obtener más información o registros relacionados con una solicitud de protección.

90. La oficina solicitará la autorización expresa de la parte denunciante para adoptar cualquier medida, compartir información con cualquier otra oficina, remitir un caso u obtener información y registros adicionales de cualquier otra persona u oficina en nombre de la parte denunciante.

91. Según el párrafo 10 de la política, es posible que la práctica de la confidencialidad difiera en los casos en que sea necesario que la oficina coopere con solicitudes de información de los órganos de supervisión de las Naciones Unidas o los tribunales de las Naciones Unidas o en que exista el riesgo de poner en peligro a una persona, causar daños ambientales o provocar una amenaza para la salud pública.

*Revisión de los procesos de libre expresión y denuncia de irregularidades*

92. Los exámenes realizados por terceros sobre la eficacia de los mecanismos de supervisión de la UNOPS constataron que el mecanismo de denuncia de irregularidades no resultaba eficaz debido a la falta de confianza en la confidencialidad durante la tramitación de las denuncias y al temor del personal a sufrir represalias.

93. De conformidad con la decisión 2022/24, en el transcurso de 2023, la oficina cooperará con el Director Ejecutivo interino y quienquiera que ocupe la Dirección Ejecutiva para revisar por completo los procesos de libre expresión y denuncia de irregularidades, establecer un proceso claro, centralizado y uniforme que aliente a la presentación de denuncias y salvaguardar el tratamiento justo y confidencial de todas las denuncias con normas y protocolos adecuados, en consonancia con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas, conforme a la decisión 2022/16, párrafo 9, y en cumplimiento de lo dispuesto en ella.

## **E. Programa de declaración de la situación financiera**

94. Según la sección 3 g) del boletín [ST/SGB/2007/1](#), es preciso que las oficinas de ética de los programas administrados por separado creen un programa de declaración de la situación financiera.

95. La oficina ha seguido contratando a un examinador externo para que realice el examen inicial de las declaraciones de la situación financiera y de conflictos de intereses presentadas y para que recopile información cuando sea necesario, de acuerdo con las directrices de examen publicadas por la oficina.

*Ciclo anual, 2021*

96. La oficina inició el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2021 en julio de 2021 y lo finalizó en septiembre de 2022. El examen incluyó 1.065 declaraciones del personal de la UNOPS. El 81 % (859 declarantes) manifestaron que no disponían de información pertinente en respuesta a las preguntas formuladas, mientras que el 19 % (206 declarantes) facilitaron información que la oficina examinó posteriormente. Después de que las examinara, 133 de esas declaraciones se cerraron sin que fuera necesario adoptar ninguna otra medida. Fue necesario dar mayor seguimiento a 73 declaraciones, y la oficina ofreció asesoramiento y recomendaciones al personal pertinente y sus directivos, o tomó medidas adicionales para las aprobaciones. El asesoramiento consistió sobre todo en prevenir o mitigar posibles conflictos de intereses, formular recomendaciones sobre actividades externas y recordar el asesoramiento ya prestado anteriormente.

97. Los retrasos en el ciclo de examen correspondiente a 2021 pueden atribuirse a la incorporación de un nuevo examinador externo y al movimiento de personal en la Oficina de Ética en 2022.

*Ciclo anual, 2022*

98. La oficina inició el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2022 en septiembre de ese año. El examen incluye a 1.023 declarantes para el programa anual de 2022. En la actualidad, la oficina está examinando sus declaraciones con la ayuda de un examinador externo, con vistas a proporcionar asesoramiento y recomendaciones al personal pertinente o sus directivos en relación con la prevención o mitigación de posibles conflictos de intereses. En el momento de redactarse este informe, el examen sigue en curso.

**F. Otras actividades***Dependencia Común de Inspección*

99. En junio de 2020, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas puso en marcha su examen del estado de la función de ética en todo el sistema y publicó un informe (JIU/REP/2021/5) con sus recomendaciones.

100. La Dependencia Común de Inspección recomendó que las oficinas de ética velaran por que cada tres años, a partir de 2023, se impartieran cursos obligatorios de repaso sobre ética para todo el personal —tanto el de plantilla como el que no es de plantilla— de sus respectivas organizaciones, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel, (recomendación 3). A este respecto, la oficina exigirá a partir de 2023 a todo el personal de la UNOPS que realice el curso obligatorio de aprendizaje electrónico sobre ética y normas de conducta como actualización periódica cada dos años, en el que se tratarán temas como la importancia de la ética en la UNOPS, los mecanismos disponibles para denunciar y la protección contra las represalias. Por lo tanto, el auditor dio por concluida esta recomendación en octubre de 2022.

101. La Dependencia Común de Inspección también recomendó que las oficinas de ética evaluaran, a más tardar en 2025, la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de sus programas de declaración de la información financiera y declaración de intereses y, sobre la base de las conclusiones, propusieran cambios cuando procediera (recomendación 4). Para ello, la oficina llevará a cabo un examen de la eficacia y la eficiencia del programa de declaración de la situación financiera y declaración de conflictos de intereses de la UNOPS partiendo de las enseñanzas extraídas de los ejercicios 2022 y 2023, y propondrá cambios en el programa dentro del plazo acelerado de 2023 (dos años antes del plazo sugerido de 2025).

*Comité Asesor de Auditoría*

102. El Director de la Oficina de Ética presentó su informe anual de 2021 al Comité Asesor de Auditoría en abril de 2022 y participó en sesiones conjuntas con el comité y el Director Ejecutivo en junio de 2022 y agosto de 2022. El Director de la oficina también participó en una sesión a puerta cerrada con el comité en octubre de 2022.

*Recomendaciones y medidas de los exámenes de terceros de la UNOPS*

103. En noviembre de 2022, se publicaron los exámenes realizados por terceros sobre la eficacia de los mecanismos de supervisión de la UNOPS. Las principales recomendaciones que competen al mandato de la oficina se han incluido en el plan de respuesta global de la UNOPS. La actualización de estos puntos se comunicará a la Junta Ejecutiva periódicamente y se reflejará en el informe del año próximo.

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

### *Panel de Ética de las Naciones Unidas*

104. El Panel de Ética de las Naciones Unidas está integrado por las jefaturas de las ocho oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, además de celebrar consultas sobre casos importantes y especialmente complejos.

105. La colaboración con el Panel de Ética es una piedra angular de la cohesión de la UNOPS con la comunidad más amplia de órganos y programas administrados por separado y sirve para armonizar prácticas comunes relacionadas con la ética. Esa colaboración resulta decisiva para la independencia de la Oficina de Ética de la UNOPS. En 2022, la oficina reforzó la colaboración, que continuará a lo largo de 2023.

106. En 2022, la oficina siguió participando activamente en las reuniones mensuales y en varias sesiones informales especiales del Panel de Ética. Se celebraron varias consultas con diversos miembros sobre su política actualizada de buenas prácticas operacionales y protección de los denunciantes de irregularidades.

107. La oficina participa en un grupo de trabajo para elaborar orientaciones actualizadas y coherentes sobre actividades externas y sobre la prohibición de recibir obsequios y honores, así como para mejorar la colaboración en todo el sistema con respecto a las denuncias.

108. Conviene destacar que, con el fin de permitir al personal de la UNOPS expresara sus inquietudes o preguntas relativas a cuestiones éticas fuera de la UNOPS, en 2022 se llevó a cabo una serie de actividades conjuntas de divulgación. En los trimestres segundo y cuarto de 2022, la oficina invitó al personal de la UNOPS a asistir a actividades de divulgación del UNFPA, la Secretaría de las Naciones Unidas y el PNUD en África, Europa, Oriente Medio y América del Sur sobre temas relacionados con la ética, como la protección ante represalias, los conflictos de intereses, las actividades políticas y externas, las denuncias y las intervenciones de testigos.

### *Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales*

109. La UNOPS es miembro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que comprende las oficinas de ética de más de 40 organizaciones multilaterales (incluidas las instituciones financieras internacionales).

110. Como miembro de la Red Ética de Organizaciones Multilaterales, la oficina siguió colaborando con los miembros de la red en su conjunto. En el momento de redactar el presente informe, dos miembros de la red —la Oficina de Ética del FMI y la Oficina de Ética de la UNESCO— estaban llevando a cabo un examen independiente en virtud de la decisión 2022/16 de la Junta Ejecutiva.

111. En 2022, el Director de la oficina asistió a la conferencia anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

## V. Conclusión

112. Como consecuencia de los retos a los que se enfrentaron las operaciones de la UNOPS a raíz de las irregularidades vinculadas a las Inversiones Sostenibles en Infraestructura e Innovación, la Oficina de Ética, al tiempo que estabilizaba sus operaciones y garantizaba la continuidad de sus servicios cotidianos, contribuyó a las iniciativas de reforma actualizando su política de protección contra las represalias, diseñando y presentando una campaña mundial de sensibilización para fomentar la toma de decisiones basada en valores ante dilemas éticos, e iniciando un examen independiente de su propia independencia. Partiendo de ese trabajo, la Oficina de Ética seguirá colaborando a lo largo de 2023 con todas las partes interesadas que corresponda para seguir restableciendo la confianza depositada en su composición institucional y salvaguardar una cultura de ética en la UNOPS.

---