



**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
25 de marzo de 2024
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2024

Nueva York, 3 a 7 de junio de 2024

Tema 4 del programa provisional

Ética

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2023

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

De conformidad con la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presenta este informe acerca de sus actividades en 2023. Con arreglo 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), el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe por vía electrónica y en su 164ª sesión, celebrada el 6 de febrero de 2024.

Este es el 16º informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007.

Elementos de una posible decisión

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



Índice

| | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| I. Introducción..... | 3 |
| II. Actividades administrativas..... | 6 |
| III. Actividades previstas en el mandato..... | 6 |
| A. Fijación de normas y apoyo sobre políticas..... | 6 |
| B. Capacitación, divulgación y sensibilización..... | 7 |
| C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial..... | 11 |
| D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2022 (declaraciones presentadas en 2023)..... | 13 |
| E. Protección del personal contra las represalias por denunciar conductas indebidas o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas..... | 16 |
| IV. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales..... | 19 |
| V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD..... | 20 |
| VI. Conclusión..... | 22 |
| <i>Figuras</i> | |
| 1. Total de asuntos relacionados con servicios por categoría (2023)..... | 5 |
| 2. Número de participantes en las sesiones en directo sobre ética (2008-2023)..... | 8 |
| 3. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2020-2023)..... | 11 |
| 4. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2023)..... | 12 |
| 5. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2020 hasta 2023..... | 14 |

I. Introducción

1. En este informe, presentado con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2023, en cumplimiento de su mandato de “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella”¹. Las actividades de la Oficina se rigen por los compromisos y principios reflejados en el Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas, que aboga por una administración pública internacional independiente e imparcial.

2. Las organizaciones creadas para hacer realidad los ideales reflejados en el Preámbulo de la Carta se enfrentan a un contexto cada vez más difícil. El constante compromiso del PNUD de preservar y promover su condición de institución pública basada en valores y digna de confianza es fundamental para dar respuesta a estos desafíos.

3. Al integrar y mejorar la ética en los procesos institucionales y de adopción de decisiones del PNUD mediante una sensibilización proactiva y una orientación y un asesoramiento prácticos, la Oficina desempeña una función esencial de gestión de riesgos en la organización y actúa como un importante defensor independiente de las normas éticas en el Programa.

4. En su anterior informe anual, la Oficina explicó que:

“[Haría] mayor hincapié en influir en la cultura institucional llevando a cabo actividades de sensibilización en materia de ética. Estas actividades —que [entrañarían] una estrecha colaboración con las partes interesadas internas— se [desarrollarían] en el contexto de diversas medidas que el PNUD [estaba] adoptando para cumplir el objetivo clave de la fase 2 de su estrategia ‘People for 2030’ de transformar la cultura”².

5. En 2023, en consonancia con su objetivo declarado, la Oficina emprendió, sobre la base de prácticas sólidas de prestación de servicios relacionados con la ética, varias iniciativas destinadas a influir en la cultura institucional del PNUD. Gracias a estos esfuerzos centrados en la cultura se han logrado resultados importantes, como:

a) **El aumento de la integración de la ética como elemento central del servicio en el PNUD.** En las sesiones en directo sobre la importancia de las normas éticas organizadas por la Oficina participaron 6.411 miembros del personal del PNUD, una cifra sin precedentes que supuso un 78 % más que en 2022 (3.599), año que ostentaba el récord anterior, a lo cual contribuyó la primera estrategia de sensibilización y comunicación de la Oficina. Esta cifra fue casi cuatro veces superior a la de 2019;

b) **La promoción de la armonización, la eficacia y la eficiencia, por ejemplo, reforzando la colaboración con otras organizaciones de las Naciones Unidas,** como reflejan iniciativas como el primer Mes de Sensibilización Ética, puesto en marcha de forma conjunta por el PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). La Oficina de Ética del PNUD propuso y dirigió el desarrollo de esta campaña en respuesta a la solicitud de la Junta Ejecutiva contenida en su decisión 2022/16 (párrafo 3);

¹ 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 DP/2023/13, párrafo 10.

c) **La mejora del apoyo a las operaciones sobre el terreno mediante la puesta a prueba, en colaboración con la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, de una iniciativa de sensibilización ética de la Dirección.** A través de un proyecto específico y centrado en la cultura, este enfoque innovador permite que la Oficina de Ética amplíe el apoyo prestado directamente a las operaciones sobre el terreno y, al mismo tiempo, promueve el objetivo estratégico de la Dirección Regional de reforzar “la posición del PNUD como socio de confianza para obtener resultados de desarrollo de forma transparente y eficiente”³.

6. Las iniciativas se ejecutaron sin que se dejaran de prestar servicios relacionados con la ética, por ejemplo:

a) *La Oficina actuó como una fuente confiable de orientación y asesoramiento oportunos y prácticos sobre cuestiones éticas;* las solicitudes tramitadas aumentaron en, aproximadamente, un 23 % (839 asuntos), lo que también suponía una cifra sin precedentes. En la figura I se muestra un desglose del total de los asuntos relacionados con servicios tramitados por la Oficina en 2023, que también constituía un récord (1.267 asuntos);

b) *Se mejoró la capacidad de la organización para detectar y abordar los riesgos relacionados con la ética mediante la gestión del programa de declaración de la situación financiera del PNUD,* con respecto al cual se logró, una vez más, una tasa de cumplimiento del 100 % de las obligaciones de presentación de declaraciones y se registraron cifras sin precedentes en lo relativo a las declaraciones de la situación financiera individuales examinadas y al asesoramiento brindado para evitar conflictos de intereses (294 declarantes);

c) *La Oficina cumplió su mandato de protección y demostró un claro compromiso con una cultura de ética,* como reflejan los tres asuntos en los que la Oficina de Ética determinó que se habían tomado represalias.

7. En este informe se resumen la labor y los logros de la Oficina correspondientes a 2023 en las esferas de su mandato: a) fijación de normas y apoyo sobre políticas; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera del PNUD; y e) administración de la política del PNUD de protección contra las represalias. En la ejecución de estas actividades, la Oficina actúa conforme a los principios básicos de independencia, imparcialidad y confidencialidad. En el informe se detalla la colaboración de la Oficina en 2023 con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

8. Los resultados expuestos anteriormente y descritos con más detalle en este informe reflejan el impacto de los esfuerzos de una función de ética independiente y del firme compromiso del personal directivo del PNUD. Ambos elementos son esenciales para promover una cultura de ética.

9. La independencia de la Oficina de Ética del PNUD es fundamental. En 2023 (con relación al período de presentación de informes de 2022), la Oficina empezó a ofrecer garantías específicas a la Junta Ejecutiva sobre su independencia. A este respecto, también se tuvieron en cuenta la definición y las normas utilizadas por la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas⁴. De conformidad con la definición y las normas establecidas por la Dependencia, la Oficina de Ética confirma

³ DP/RPD/RLA/4.

⁴ JIU/REP/2021/5, párrafo 98 y marco del recuadro 4.

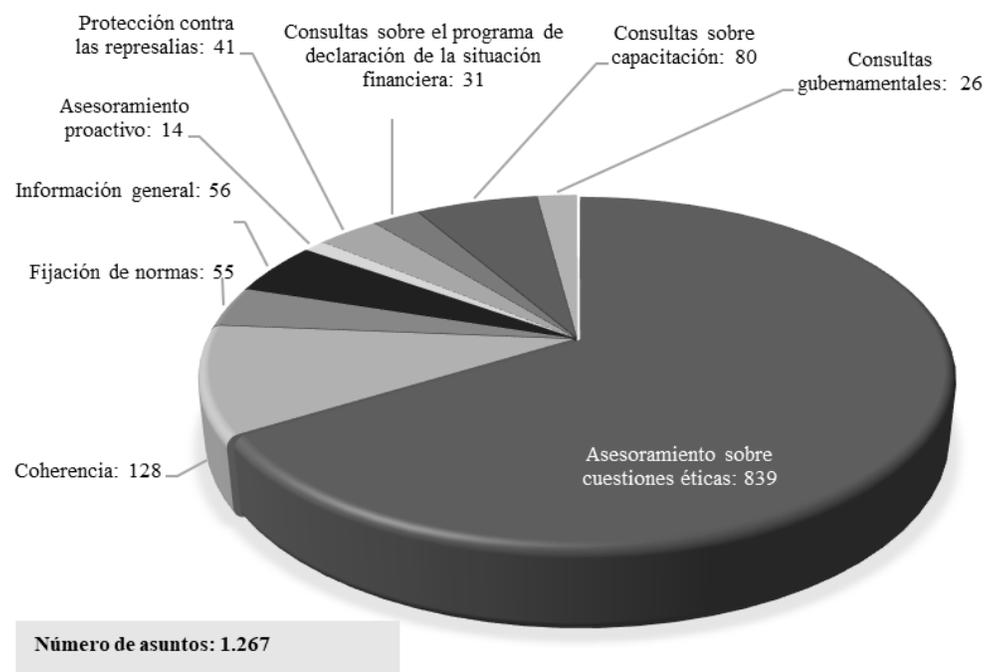
que pudo satisfacer sus responsabilidades durante el período sobre el que se informa con independencia de partes del PNUD y ajenas a él.

10. Al tiempo que mantiene su independencia, la Oficina precisa que se colabore con funciones de la organización y que el personal directivo del PNUD le brinde apoyo a fin de alcanzar su objetivo de influir en la cultura institucional del Programa. A la Oficina le sigue pareciendo muy alentadora la forma en que el PNUD ha adoptado la ética como un elemento clave de su forma de actuar. El personal directivo de la sede y las oficinas regionales y en los países sigue apoyando plenamente la integración de la ética en las operaciones del PNUD y busca sistemáticamente apoyo sobre capacitación en materia de ética y asesoramiento sobre las prácticas de gestión, las interacciones con las partes interesadas y cuestiones de programación y políticas. Del mismo modo, el personal del PNUD solicita periódicamente orientación a la Oficina para garantizar que su conducta personal y profesional cumpla las normas más estrictas de ética e integridad y siga redundando en beneficio de la organización. En 2023 el apoyo consultivo solicitado por el personal del PNUD y su participación en las sesiones sobre ética alcanzaron cifras sin precedentes, lo que subraya el papel de la Oficina como un recurso confiable e independiente.

11. En 2024, la Oficina mantendrá el rumbo trazado en 2023 y llevará a cabo iniciativas destinadas a influir en la cultura institucional, al tiempo que seguirá prestando otros servicios relacionados con la ética. A este respecto, la Oficina es consciente de que es probable que la tensión en torno a las normas éticas aumente debido a factores contextuales, como las numerosas elecciones nacionales que se están celebrando en países en que el personal del PNUD presta servicio, el mayor escrutinio y los interrogantes sobre la fiabilidad de las instituciones multilaterales y las presiones generales impuestas por el entorno presupuestario. Estos elementos se han tenido en cuenta en el plan de trabajo de la Oficina para 2024, que se centrará en las actividades políticas y las expresiones públicas del personal del PNUD, así como en una colaboración más amplia con las partes interesadas internas y externas.

Figura I

Total de asuntos relacionados con servicios por categoría (2023)



II. Actividades administrativas

12. La Oficina proporciona apoyo al personal del PNUD, que presta servicio en más de 170 países y territorios, y del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, la Oficina de las Naciones Unidas para la Cooperación Sur-Sur y las oficinas de los Voluntarios de las Naciones Unidas en Bonn y Nueva York.

13. En 2023 el personal de la Oficina estaba compuesto por un Director (D-1), un Asesor de Ética (P-5), dos Especialista en Ética (P-3) y un Auxiliar Administrativo (G-6). Uno de los dos puestos de Especialista en Ética se creó mediante la reasignación de fondos de la dotación presupuestaria existente de la Oficina.

14. La Oficina tiene previsto contratar apoyo temporal para ejecutar el proyecto de la Dirección que se comenta en la sección III.B, el cual se financiará mediante un acuerdo de recuperación de costos con la Dirección.

15. La Oficina sigue ampliando sus actividades para influir en la cultura institucional, lo que conllevará un aumento constante de la demanda de los servicios de ética. Si bien la Oficina no deja de estudiar oportunidades para aumentar la eficiencia y el impacto a través de las alianzas y la digitalización, es poco probable que, con su plantilla actual, formada por cinco personas, esté en condiciones de hacer frente a aumentos significativos de la demanda de sus servicios. La Oficina seguirá trabajando con el personal directivo del PNUD, que ha demostrado que apoya firmemente la labor de la función de ética, para abordar las consecuencias presupuestarias del logro de un mayor nivel de sensibilidad ética en el PNUD.

III. Actividades previstas en el mandato

16. En 2023, de conformidad con su mandato de promover una cultura de ética en el PNUD, la Oficina logró resultados notables. Para llevar a cabo sus actividades, y lograr la máxima eficacia posible, la Oficina colabora estrechamente con las oficinas asociadas del PNUD, como la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI), la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas, así como con las funciones de ética de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina coopera periódicamente con el Comité Asesor de Auditoría y Evaluación del PNUD, cuyo mandato incluye examinar la estrategia y el plan de trabajo anual del Administrador y asesorarlo al respecto, así como hacer lo propio con el nombramiento, la evaluación del desempeño, la prórroga y la destitución de la Dirección. En 2023 la Oficina proporcionó al Comité información actualizada sobre sus actividades de forma periódica y recibió comentarios valiosos sobre su plan de trabajo anual y sus prioridades.

A. Fijación de normas y apoyo sobre políticas

17. En 2023 la Oficina de Ética continuó apoyando la formulación de políticas del PNUD mediante la condición de observador de su Directora y la participación de esta en el Grupo sobre el Desempeño Institucional, que realiza un seguimiento del desempeño institucional y sirve de foro que detecta posibles prioridades futuras y las señala a la atención del Grupo Ejecutivo. Entre las políticas y otros documentos del PNUD examinados en el contexto del Grupo sobre el Desempeño Institucional se incluyen la nueva arquitectura para escuchar a los empleados y las versiones actualizadas de la política de diligencia debida y alianzas con el sector privado y la política de gestión y perfeccionamiento de la actuación profesional. La Oficina también lleva a cabo exámenes internos de las políticas y los procesos a petición de la administración e interactuando con las dependencias institucionales.

18. En apoyo del desarrollo de políticas y programas institucionales, la Oficina participó en múltiples grupos de trabajo internos, como el Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal, el Grupo de Gobernanza Digital, el Grupo de Gobernanza de Datos y el Grupo de Trabajo sobre Inteligencia Artificial. En 2023 el PNUD estableció un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión a fin de apoyar la ejecución de su estrategia de diversidad, equidad e inclusión para 2023-2025. La Oficina formará parte del Comité y ha prestado apoyo a la administración brindándole asesoramiento sobre gobernanza.

19. La Oficina siguió participando como miembro del Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales y, como tal, contribuyó a la ejecución de la estrategia y el plan de acción del PNUD para 2023-2024. Además, fue partícipe de la puesta en marcha de webinarios de sensibilización, en los que realizó presentaciones relativas al tema de la protección contra las represalias por denunciar casos de acoso sexual y explotación y abusos sexuales y cooperar con las investigaciones conexas y al papel de la Oficina como fuente de asesoramiento y orientación confidencial sobre cuestiones éticas.

20. Durante el período sobre el que se informa, la Directora siguió ejerciendo de representante del Panel de Ética de las Naciones Unidas en el Grupo de Trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, una iniciativa de todo el sistema destinada a examinar y actualizar las normas éticas. En 2023 la Directora participó en los períodos de sesiones segundo y tercero del Grupo de Trabajo, en los que aportó una perspectiva independiente y conocimientos especializados en la materia.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

21. La capacitación, la divulgación y la sensibilización sobre las normas éticas representan un elemento fundamental del mandato de la Oficina de Ética consistente en promover una cultura de la ética en el PNUD. En 2023 la Oficina cambió de enfoque en esta esfera, pues: a) adoptó una metodología más estratégica y basada en datos para llevar a cabo actividades de sensibilización; y b) dio mayor difusión a los mensajes sobre ética mediante la digitalización y un aumento de la colaboración con los asociados y las oficinas de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina también aplicó prácticas para medir mejor el impacto de sus actividades, como refleja el mayor uso de los indicadores de datos que se describen a continuación.

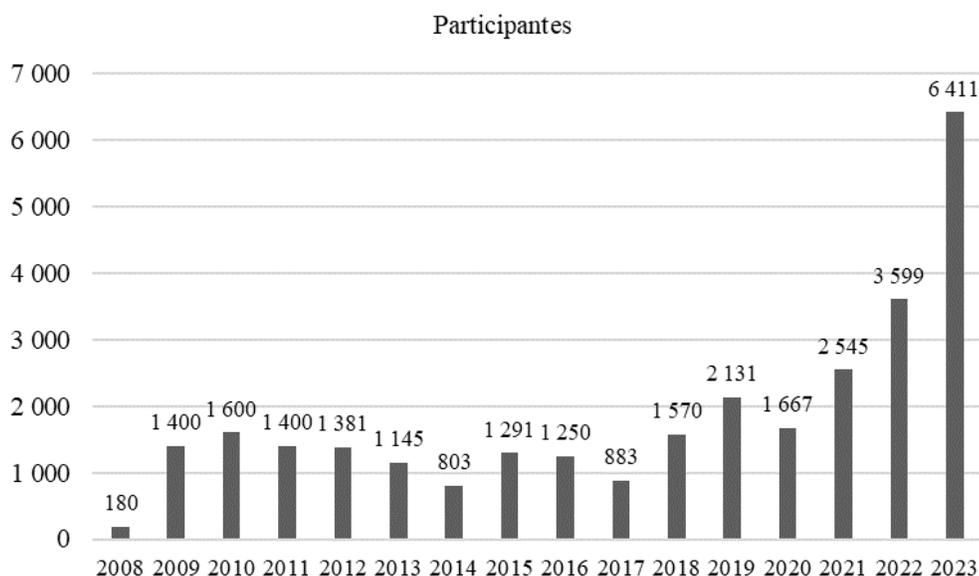
22. *En 2023 la Oficina de Ética desarrolló su primera estrategia de sensibilización y comunicación en materia de ética*, que marca el rumbo de sus compromisos internos y externos para el período 2023-2025. Con el objetivo de mejorar la cultura institucional y aumentar la confianza pública en el PNUD, la estrategia refleja el cambio hacia un enfoque más proactivo y basado en la prevención. En general, la estrategia pretende influir en la cultura institucional ampliando significativamente las iniciativas de sensibilización en materia de ética.

Sesiones en directo

23. *En 2023 se registró una participación sin precedentes en las sesiones (presenciales y virtuales) en directo sobre ética de la Oficina: 6.411 personas, un 78 % más que en 2022* (véase la figura II para consultar las cifras anuales de participación). Estas sesiones en directo, impartidas en inglés, español y francés, son un medio esencial para dar a conocer las normas éticas y los servicios de la Oficina y para tratar directamente con el personal los problemas relacionados con la ética. Como se describe posteriormente, en 2023 la Oficina impartió 85 sesiones

multilingües centradas en la ética, la mitad de las cuales las puso en marcha de forma proactiva.

Figura II
Número de participantes en las sesiones en directo sobre ética (2008-2023)



24. Se impartieron sesiones de capacitación virtuales en directo, que incluyeron sesiones informativas sobre cuestiones como las actividades políticas y el uso de los medios sociales, al personal del PNUD de 30 oficinas en los países, así como a asesores de refuerzo del PNUD, al Centro Regional en Estambul, a los Servicios Comunes de la Ciudad ONU y a los Centros Mundiales de Servicios Compartidos del PNUD en Malasia y Dinamarca. La Oficina impartió sesiones presenciales en la sede a la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, la Dirección Regional de África, la OAI y la Oficina de Evaluación Independiente y en el retiro anual de los representantes residentes adjuntos de la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, celebrado en Panamá.

25. La labor de divulgación específica se ha visto reforzada por el enfoque mejorado y basado en los riesgos de la Oficina, por ejemplo, mediante el desarrollo en 2023 de una matriz de divulgación proactiva y un índice de riesgo ético piloto.

26. Como ya se ha indicado, en 2022 la Oficina, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, preparó una nueva serie de webinarios titulada “Getting Onboard with Ethics” como parte del programa de incorporación al servicio del PNUD. En 2023 la Directora de Ética impartió seis sesiones en las que se dirigió directamente a 1.341 personas recién contratadas. En 2024 la Oficina también impartirá estas sesiones de incorporación en español y francés.

27. A fin de ampliar el impacto de las iniciativas, la Oficina de Ética del PNUD y la Oficina de Recursos Humanos diseñaron e impartieron conjuntamente, en el marco de las iniciativas del PNUD “Leaders for 2023” y “Rising Leaders Business Management Labs”, cuatro módulos nuevos específicos sobre ética. La Oficina organizó sesiones específicas para los representantes residentes, los representantes residentes adjuntos, otros miembros del personal directivo superior y la reserva de talentos del PNUD. Además, diseñó e impartió nuevas sesiones dirigidas al personal

subalterno del Cuadro Orgánico, en que puso a prueba un nuevo formato de sensibilización en materia de ética basado en la gamificación.

28. En 2023 se llevaron a cabo misiones presenciales basadas en los riesgos en tres lugares de destino sobre el terreno del PNUD. La Oficina participó en una misión interdisciplinar en la oficina del PNUD en Colombia, donde impartió una sesión de grupo sobre el marco de protección contra las represalias del Programa en el idioma de los asistentes, tras la cual se celebró un gran número de consultas confidenciales e individuales con el personal de la oficina en el país.

29. También se llevaron a cabo misiones de sensibilización en materia de ética en las oficinas del PNUD en Sudáfrica y Zimbabwe. Durante las misiones, la Oficina impartió sesiones de grupo sobre las normas éticas, los conflictos de intereses y la importancia de una cultura de denuncia de las irregularidades, en las que se brindó información sobre la protección contra las represalias, y celebró consultas confidenciales e individuales con el personal.

30. En 2023, la Oficina también puso a prueba métodos para medir el impacto de las sesiones de sensibilización. Si bien el número de participantes en las sesiones sobre ética proporciona información sobre el alcance de las iniciativas, la Oficina también realizó encuestas sobre el conocimiento percibido de las normas justo antes y después de las sesiones. La comprensión percibida de las normas éticas de los empleados que participaron en las sesiones aumentó, en promedio, un 20 % (de un 69 %, antes de las sesiones, a un 90 %, después).

31. **La Oficina puso en marcha el primer Mes de Sensibilización Ética conjunto** en respuesta a la petición de la Junta Ejecutiva contenida en su decisión 2022/16 de que las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS informaran “sobre mayores oportunidades de colaboración en las misiones sobre el terreno [y] sobre las actividades de capacitación y divulgación”. La campaña incluyó sesiones virtuales impartidas conjuntamente por esas oficinas y mensajes del Presidente de la Junta Ejecutiva y de los Jefes Ejecutivos de las tres organizaciones, en que se reforzaban las pautas marcadas desde el nivel jerárquico más alto y el compromiso del personal directivo. También impulsó la participación del personal del PNUD, que en un solo mes (1.703 personas) superó a la de todo el año 2020 (1.667), y atrajo a compañeros del Programa de 121 países. Casi el 80 % de las personas encuestadas por el PNUD después de la campaña indicaron que utilizaban los principios éticos aprendidos durante ella a la hora de adoptar decisiones en el lugar de trabajo.

Plan de sensibilización ética de la Dirección

32. En 2023 la Oficina desarrolló y empezó a aplicar una **nueva línea de apoyo a las direcciones regionales, concebida y puesta en marcha, con carácter experimental y en colaboración con la Dirección Regional de América Latina y el Caribe, a fin de proporcionar un apoyo más directo y específico a las oficinas sobre el terreno**. La iniciativa de sensibilización ética, ejecutada con carácter experimental, comprende diferentes actividades destinadas a impulsar su objetivo estratégico de reforzar la posición del PNUD como socio de confianza para obtener resultados de desarrollo de forma transparente y eficiente. Todas las oficinas en los países de la Dirección Regional participarán en sesiones específicas sobre ética impartidas en persona o de forma virtual. La Oficina también desarrollará una red regional de puntos focales de ética. Se prevé que las sesiones centradas en los países estimularán la demanda de consultas individuales y confidenciales, lo que representa una oportunidad clave para que la Oficina preste un apoyo más directo a los compañeros que trabajan sobre el terreno.

Sesiones informativas dirigidas al personal directivo superior

33. Dada la importancia de que los dirigentes actúen como modelos de comportamiento ético, la Directora siguió ofreciendo sesiones informativas sobre ética a los nuevos miembros del equipo directivo superior del PNUD y a los funcionarios recién nombrados de categoría D-1 y superior. La Directora hizo una presentación en los retiros anuales del Grupo sobre el Desempeño Institucional y del Grupo Ejecutivo.

Curso en línea sobre la ética y la integridad en el PNUD y otros módulos de aprendizaje electrónico en materia de ética

34. El programa de capacitación de la Oficina incluye un curso en línea obligatorio sobre la ética y la integridad en el PNUD. A 1 de enero de 2024, el 90 % del personal en activo del PNUD había finalizado el curso. La finalización del curso se ha visto favorecida por las sesiones de divulgación de la Oficina; en las sesiones en que se realizaba un seguimiento se observó un aumento medio del 15 % en la tasa de finalización de las diferentes oficinas en los países.

35. A través de la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina ofrece tres minicursos voluntarios relacionados con la prevención de los conflictos de intereses, el programa de declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias. A finales de 2023, en total los cursos se habían finalizado 2.534 veces, lo que supone un incremento de aproximadamente el 20 % con respecto al año anterior.

Otras actividades de sensibilización y comunicación

36. La distribución periódica de materiales de orientación en materia de ética en múltiples idiomas es un elemento importante de cualquier programa de ética eficaz. Con frecuencia, la Oficina de Ética preparó recursos educativos destinados a dotar al personal de las herramientas y los conocimientos necesarios para adoptar decisiones éticas fundamentadas, como: a) el Código de Ética del PNUD; b) *Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel*; c) boletines de orientación ética sobre las actividades externas, las actividades políticas, el uso de los medios sociales y la publicación a título personal; c) folletos informativos sobre la Oficina de Ética, la prevención de conflictos de intereses, la protección contra las represalias y la declaración de la situación financiera; y d) el boletín anual de vacaciones de la Oficina en el que se abordan los regalos y la conducta personal, que se rediseñó en 2023 y se convirtió en una herramienta digital interactiva. En un informe reciente, la Dependencia Común de Inspección describió el Código de Ética del PNUD como el documento “más completo” de su naturaleza y la versión en línea como un “modelo”⁵.

37. Los materiales de orientación en materia de ética, además de compartirse en las sesiones de divulgación y capacitación de la Oficina, también pueden consultarse en la intranet de la Oficina y en sitios web públicos. En 2023 la Oficina actualizó el diseño y la arquitectura de las páginas de su intranet con el fin de mejorar la accesibilidad.

38. A fin de promover activamente las normas éticas, la Oficina de Ética amplió y diversificó su uso de los medios sociales. En 2023 las publicaciones de la Oficina fueron vistas más de 130.000 veces. Asimismo, el número de miembros voluntarios del grupo interno de medios sociales de la Oficina pasó de 111, en enero de 2023, a 542, a finales de diciembre de 2023.

⁵ [JIU/REP/2021/5](#), párrafos 177 y 180.

39. En 2023 la Oficina puso a prueba un nuevo formato digital de sensibilización ética que consistía en publicar videos breves basados en inteligencia artificial en su nuevo canal de YouTube.

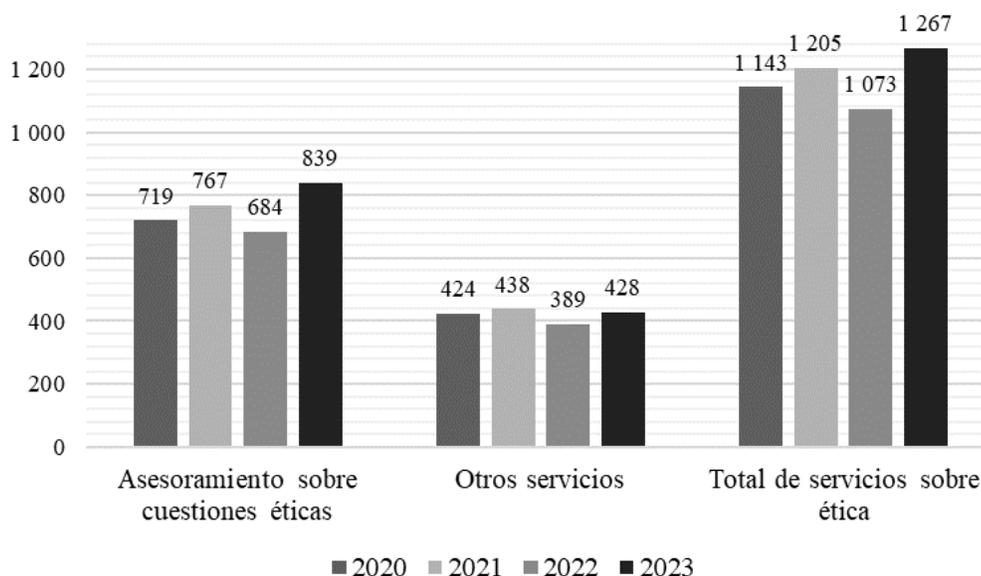
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

40. La adhesión del personal del PNUD a las normas éticas más estrictas protege la reputación de la organización y apoya la eficacia de sus operaciones institucionales. Al proporcionar asesoramiento confidencial e imparcial sobre cuestiones éticas, la Oficina de Ética desempeña un papel fundamental en la promoción de la cultura y los valores éticos del PNUD en relación con asuntos concretos. Además, estos servicios cumplen una función importante de gestión de riesgos, pues ayudan al personal a detectar y resolver mejor los posibles conflictos de intereses y otras cuestiones complejas en el lugar de trabajo antes de que puedan convertirse en problemas u obstáculos importantes para el PNUD.

41. La función consultiva de la Oficina ayuda al personal y a la administración a adoptar decisiones personales y profesionales adecuadas que redunden en beneficio del PNUD. Pese a que el número de casos ha aumentado con el tiempo, la Oficina ha mantenido su compromiso de proporcionar un asesoramiento oportuno y de calidad y de seguir facilitando la orientación solicitada, normalmente en el plazo de dos días laborables a partir de la recepción de toda la información pertinente sobre el caso.

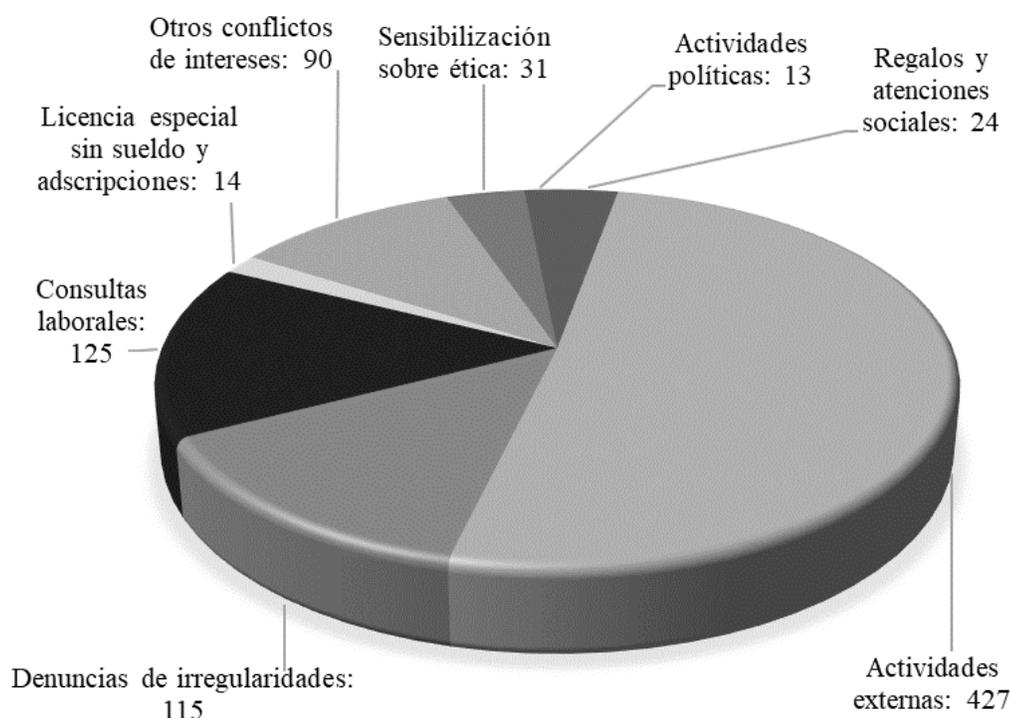
42. Como se muestra en la figura III, en 2023 la Oficina tramitó 1.267 asuntos relacionados con servicios, una cifra sin precedentes, de los cuales 839 eran solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, frente a los 1.073 asuntos (684 solicitudes de asesoramiento) tramitados en 2022 y a los 1.205 asuntos (767 solicitudes de asesoramiento) de 2021. El menor número de asuntos registrado en 2022 se debió a la reducción temporal de la capacidad de la Oficina en el primer semestre de 2022.

Figura III
Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2020-2023)



43. En 2023 el 66 % de los asuntos relacionados con servicios de la Oficina de Ética se referían a solicitudes de asesoramiento y orientación sobre cuestiones éticas. Como se observa en la figura IV, la Oficina prestó asesoramiento sobre una amplia variedad de asuntos, a saber: a) actividades externas; b) aceptación de premios, regalos y honores; c) procedimientos para denunciar supuestas conductas indebidas; d) conflictos de intereses; e) actividades políticas; y f) problemas laborales relacionados con la ética. Para los asuntos que no forman parte del mandato de la Oficina de Ética, el personal se dirige a las oficinas pertinentes en busca de apoyo, como la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas, la OAI, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas y el Consejo del Personal de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el PNUD, el UNFPA y la UNOPS. Cuando ofrece asesoramiento sobre cuestiones éticas, la Oficina también distribuye copias del Código de Ética del PNUD, *Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel* y otros materiales de sensibilización ética, según proceda.

Figura IV
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2023)



44. Al igual que en los ciclos anteriores de presentación de informes, la mayoría de las solicitudes de asesoramiento recibidas fueron solicitudes de autorización para participar en actividades externas, incluido el empleo externo a tiempo parcial, como la docencia universitaria, la pertenencia a la junta de una empresa familiar o de una organización privada sin fines de lucro y la publicación en medios externos a título personal. La Oficina examina las actividades externas propuestas para garantizar que no entran en conflicto con la función o la condición del solicitante en el PNUD (por ejemplo, con sus obligaciones de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización) ni van en contra de los intereses del PNUD. Cuando aconseja a la administración del PNUD que apruebe una actividad externa, la Oficina incluye una

lista de medidas encaminadas a evitar conflictos de intereses que la persona en cuestión debe seguir para que se apruebe su solicitud.

45. En el marco de la labor destinada a detectar y evitar conflictos de intereses, en 2023 la Oficina de Ética siguió asesorando al personal de adquisiciones del PNUD sobre ejercicios de adquisición concretos. Por ejemplo, la oficina del PNUD en un país solicitó que la Oficina la asesorara sobre un ejercicio en el que el equipo de la única propuesta que cumplía los requisitos de licitación incluía a una persona que había trabajado anteriormente para la oficina en el país en las actividades de preparación del proyecto. La Oficina de Ética señaló que la presencia de una persona que había estado contratada por el PNUD en la propuesta de licitación daba lugar a un importante conflicto de intereses y que la integridad del proceso de adquisición podría ponerse en tela de juicio, lo que aumentaría los riesgos para la reputación del Programa en caso de que se seleccionara dicha propuesta, por lo que aconsejó a la oficina en el país que declarara inadmisibles la propuesta y volviera a convocar la licitación. En otro caso, la oficina del PNUD en un país solicitó asesoramiento a la Oficina de Ética en relación con un proyecto ejecutado por el PNUD y financiado por el Gobierno del país anfitrión. Dado que una de las propuestas incluía a un jefe de equipo que al mismo tiempo ejercía como alto funcionario del Gobierno del país anfitrión, la Oficina de Ética informó a la oficina en el país de que la inclusión de un funcionario en activo en una propuesta de licitación para un proyecto financiado por el mismo Gobierno daría lugar a un claro conflicto de intereses y podría suscitar graves problemas de integridad en caso de que la propuesta fuera seleccionada. Para proteger la reputación del PNUD como asociado en la ejecución, y la integridad del proceso de licitación, la Oficina de Ética aconsejó a la oficina en el país que declarara inadmisibles la propuesta.

46. Dado que la independencia, la imparcialidad y la lealtad a la Organización son requisitos fundamentales para prestar servicio en las Naciones Unidas, la Oficina de Ética comunicó a numerosos miembros del personal del PNUD que deseaban pedir licencia especial sin sueldo para ocupar un cargo gubernamental que el hecho de trabajar para un Gobierno y, al mismo tiempo, mantener su puesto en el PNUD sería incompatible con sus obligaciones para con las Naciones Unidas y el Programa (salvo en circunstancias excepcionales). A estas personas se les informó de que tendrían que renunciar a su puesto en el PNUD para asumir el cargo gubernamental o que rechazar la oferta de empleo gubernamental.

47. En 2023, la Oficina de Ética siguió advirtiendo a los miembros del personal que deseaban participar en actividades externas directamente relacionadas con su función en el PNUD o con la labor del Programa, o en las que pudieran ser percibidos como representantes de las Naciones Unidas o del PNUD, de que la actividad solo debía plantearse en el contexto de su función oficial en el PNUD y de que la administración del PNUD era la encargada de examinar y aprobar la solicitud. Mantener una clara separación entre las actividades realizadas a título personal y los asuntos relacionados con la labor del PNUD es esencial para evitar conflictos de intereses y posibles riesgos para la reputación del Programa. La Oficina, al brindar asesoramiento periódico sobre esos asuntos, cumple una función importante de gestión de riesgos.

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2022 (declaraciones presentadas en 2023)

48. La Oficina de Ética gestiona el programa anual de declaración de la situación financiera del PNUD, que tiene por objeto detectar, gestionar y eliminar los conflictos de intereses entre los bienes, los intereses y las afiliaciones personales del declarante

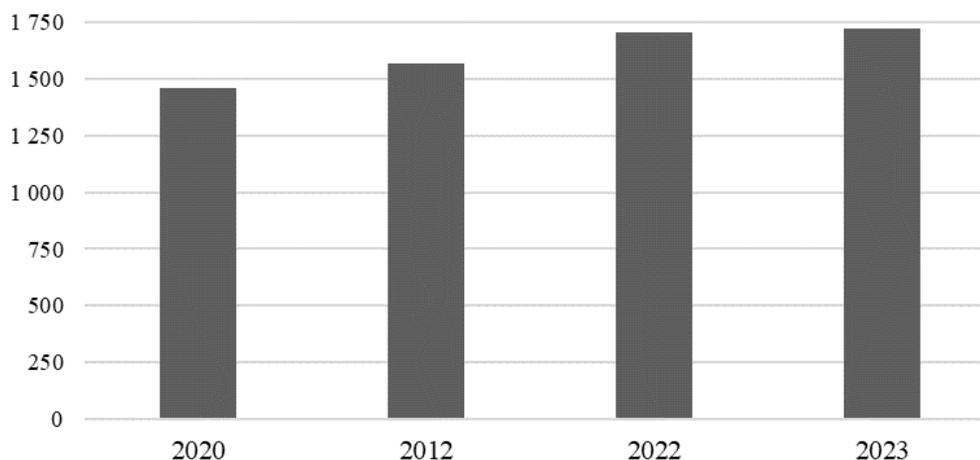
—así como de sus familiares directos— y sus funciones y obligaciones en el PNUD. El programa, que se aplica al personal directivo superior de categoría D-1 y superior, a los funcionarios cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, al personal que trabaja en la Oficina de Ética y a otros trabajadores que cumplen criterios específicos, vela por que los intereses privados no interfieran en los procesos decisorios o las medidas oficiales, ni se perciba que interfieren en ellos. Una vez termina de examinar todas las declaraciones de la situación financiera presentadas, la Oficina selecciona un subconjunto de declarantes para llevar a cabo un proceso de verificación independiente con el fin de confirmar la exactitud y la exhaustividad de las declaraciones. Como mecanismo estructurado y anual de control de los conflictos de intereses basado en la exposición al riesgo dimanante de las obligaciones funcionales de un grupo de miembros del personal del PNUD, el programa promueve la transparencia y la confianza en el PNUD.

49. En 2023 la Oficina de Ética llevó a cabo su 17º examen anual de las declaraciones de la situación financiera. En el programa correspondiente al ejercicio 2022 participaron 1.722 declarantes (véase la figura V). De conformidad con las directrices de la Oficina sobre las declaraciones de la situación financiera, los puntos focales del programa de las oficinas en los países, las direcciones y otras dependencias institucionales del PNUD determinan quiénes deben presentar la declaración.

50. Aunque muchas oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas subcontratan el examen de las declaraciones de la situación financiera a proveedores externos, la Oficina de Ética del PNUD no. El examen se lleva a cabo íntegramente en el plano interno, lo que supone un ahorro de costos para el PNUD y garantiza que el proceso aproveche al máximo los conocimientos especializados concretos de la Oficina en materia de conflictos de intereses. Al igual que en los anteriores ciclos de presentación de declaraciones de la situación financiera, en 2023 el programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 % de las obligaciones de presentación de declaraciones.

Figura V

Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2020 hasta 2023



51. La Oficina empieza a examinar las declaraciones de la situación financiera cuando las recibe, lo que permite dar seguimiento de forma acelerada a los declarantes y ofrecerles orientación sin demora sobre las medidas necesarias para gestionar el riesgo de conflictos de intereses o solucionar los conflictos de intereses detectados.

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

52. El examen de las declaraciones de la situación financiera llevado a cabo por la Oficina consta de tres etapas. En primer lugar, las declaraciones se examinan a fin de asegurar que la información sea exhaustiva y, en caso de que sea insuficiente o imprecisa, se realiza un seguimiento. Tras ello, los bienes declarados, como las acciones de empresas u otras inversiones, se analizan teniendo en cuenta cualquier compromiso, o posible compromiso, comercial que tenga el PNUD con la entidad pertinente. Por último, las actividades y las afiliaciones externas declaradas se examinan teniendo en cuenta las restricciones y obligaciones establecidas en las normas y políticas institucionales pertinentes. Habida cuenta de la función y el lugar de destino oficiales del declarante, los exámenes se llevan a cabo para detectar conflictos de intereses posibles o reales y prestar asesoramiento para prevenirlos o remediarlos cuando se detectan problemas. De conformidad con el Reglamento y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, cualquier conflicto de intereses detectado se resuelve a favor de los intereses de la organización.

53. Los declarantes están obligados a comunicar los activos declarables con un valor de 10.000 dólares o más que sean propiedad de ellos, su cónyuge y sus hijos a cargo. Como mecanismo sólido de detección de los conflictos de intereses, el programa exige a los declarantes que informen de las afiliaciones y relaciones externas que puedan afectar al desempeño de sus funciones o que pueda percibirse que influyen en él. Cabe destacar que las preguntas sobre las afiliaciones y relaciones externas se han perfeccionado y formulado a lo largo de los ciclos de presentación de informes sobre el programa para recopilar toda la información pertinente, y los declarantes, que han mantenido una actitud muy transparente, han proporcionado información de lo más minuciosa en respuesta a todas las preguntas, lo que ha permitido que la Oficina brinde un asesoramiento integral sobre los conflictos de intereses cuando ha resultado necesario.

54. En 2023 la Oficina de Ética proporcionó asesoramiento sobre los conflictos de intereses a 294 declarantes, es decir, al 17 % del total. En los casos de cuatro declarantes en que se detectaron conflictos de intereses posibles o reales, se brindó asesoramiento para que se adoptaran medidas de inmediato a fin de resolverlos. Tres de estos casos se referían a actividades externas de bajo riesgo, cuyo examen y cuya aprobación debían solicitar los declarantes. El cuarto caso se refería a un declarante que indicó que era miembro, sin recibir remuneración por ello, de la junta de una organización no gubernamental que recibía subvenciones de la oficina del PNUD en su país. Si bien el declarante confirmó que no participaba en el proceso de concesión de subvenciones del PNUD, ni en ninguna interacción con la entidad en calidad de miembro del personal del Programa, la Oficina le aconsejó que renunciara de inmediato a su puesto en la junta de la organización, pues los titulares de contratos del PNUD no pueden prestar servicio a título personal en ninguna entidad que reciba financiación del Programa o colabore con él. El declarante renunció a su puesto en la organización y se lo notificó a la administración del PNUD.

55. Los otros 290 casos en que se prestó asesoramiento se referían a declarantes que presentaron información que apuntaba a que existía un riesgo de conflicto de intereses, a los cuales la Oficina proporcionó asesoramiento para evitar acciones y situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses. La mayoría de esos casos se referían a declarantes que tenían familiares u otros socios personales

cercanos que trabajaban para organismos públicos u organizaciones no gubernamentales que se dedicaban a las esferas de trabajo del PNUD y para proveedores y asociados reales o posibles del Programa. Normalmente, para evitar conflictos de intereses se aconsejaría a los declarantes que informaran de una conexión familiar o personal cercana con un proveedor o asociado real o posible que revelaran esa relación a la administración del PNUD y se abstuvieran de participar en cualquier interacción del Programa con ese proveedor o asociado, o en la adopción de alguna decisión al respecto, si se diera la situación.

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

56. La verificación de la exactitud y la exhaustividad de las declaraciones seleccionadas mediante la presentación por los declarantes de documentación de terceros forma parte del programa de declaración de la situación financiera. Una vez finalizado el examen de todas las declaraciones presentadas, la Oficina de Ética seleccionó a 40 declarantes en el marco del proceso de verificación del programa y garantizó que la muestra fuera representativa en términos de ubicación, categoría y género. Gracias a la facilitación de orientación individual, en 2023 todos los participantes en el proceso de verificación presentaron la documentación necesaria para la verificación, lo que aseguró el pleno cumplimiento del ejercicio.

E. Protección del personal contra las represalias por denunciar conductas indebidas o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

57. La Oficina de Ética también administra la política del PNUD de protección contra las represalias, que se aplica a los titulares de contratos del Programa que alegan haber sido objeto de una acción perjudicial, o haber sido amenazados con ella, por haber denunciado conductas indebidas o por haber cooperado con una auditoría o una investigación oficial (lo que en la política se denomina “actividades protegidas”). Al ofrecer garantías de protección a las personas que denuncian conductas indebidas y cooperan con auditorías o investigaciones, la política pretende reforzar la capacidad del PNUD para investigar y remediar conductas que, si no se denuncian o abordan, podrían causar daños considerables a las operaciones y la reputación de la organización.

58. De conformidad con la política, la Oficina recibe las solicitudes de protección contra las represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar si la persona denunciante ha participado en una actividad protegida y, en ese caso, si la actividad contribuyó a causar la presunta represalia. Si la Oficina determina que existe un caso de represalia *prima facie*, el asunto se remite a la OAI. La Oficina también puede aconsejar a la administración que adopte medidas provisionales para proteger a la persona denunciante a la espera de la conclusión de la investigación y del proceso de examen final de la Oficina. Además, tras llevar a cabo un examen independiente del informe de la OAI y de los materiales de apoyo, emite un fallo definitivo sobre si se han tomado represalias. Si la persona que ha denunciado las represalias no queda satisfecha con el fallo de la Oficina, puede solicitar que la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas examine el caso.

59. En 2023 la Oficina tramitó 41 asuntos relacionados con la protección contra las represalias, de los cuales 36 se referían a solicitudes presentadas por miembros del personal del PNUD que buscaban información y asesoramiento sobre la política y orientación sobre los exámenes realizados por el Panel de Ética en relación con los fallos relativos a casos de represalias.

60. No solo se ofrece asesoramiento sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, sino que también se remite al personal del PNUD que plantea problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella a otras oficinas pertinentes para que le brinden apoyo, por ejemplo, a la OAI, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. La Oficina de Ética comunica a todos esos funcionarios que, cuando quieran, pueden volver a contactar con ella para presentar nueva información sobre el caso u obtener asesoramiento complementario y confidencial.

61. De los 41 asuntos relacionados con la protección contra las represalias recibidos en 2023, 5 eran solicitudes formales de protección comprendidas en el ámbito de aplicación de la política.

62. En dos de los cinco nuevos casos, la Oficina determinó que existía un caso de represalia *prima facie* y remitió el asunto para que fuera investigado. En el primero de ellos, una persona alegó que sus dos supervisores acortaron su contrato con escasa antelación como represalia por haber presentado denuncias de conducta indebida contra ellos. Dado que la persona denunciante ya se había separado de la organización cuando presentó su solicitud de protección contra las represalias, la Oficina de Ética, además de remitir el asunto a la OAI, recomendó a la administración del PNUD, como medida provisional de protección, que se diera prioridad a la persona correspondiente en la contratación de cualquier puesto en el lugar de destino para el que estuviera cualificada. De conformidad con la recomendación de la Oficina, la oficina pertinente del PNUD volvió a contratar posteriormente a la persona denunciante. Tras recibir los informes y materiales de la investigación de la OAI, la Oficina determinó que ambos supervisores habían tomado represalias, tras lo cual la administración del PNUD rescindió los contratos de los dos presuntos responsables.

63. En el segundo caso remitido para que fuera investigado la persona denunciante trabajaba para una oficina de la Secretaría de las Naciones Unidas con un contrato de servicios administrado por el PNUD. Esta persona alegó que, tras denunciar supuestas irregularidades en la contratación a la administración del PNUD en su lugar de destino, los directores de la oficina ajenos al Programa tomaron represalias contra ella tratando de acortar, en primer lugar, y no renovar, posteriormente, su contrato. La Oficina, sobre la base de un caso de represalia *prima facie*, colaboró con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para remitir el asunto a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Organización para que lo investigara y recomendó una medida provisional de protección. Como consecuencia de ello, a la espera de que la OSSI concluya su investigación, se ha renovado el contrato de la persona denunciante.

64. En cuanto a los tres casos en los que no se determinó que existía un caso de represalia *prima facie*, en el primero la persona denunciante, que trabajaba con un nombramiento temporal en la oficina del PNUD en un país, alegó que su supervisor había decidido no renovar su contrato como represalia por haber cooperado con una investigación de la OAI. La Oficina, tras examinar de forma exhaustiva los materiales del caso, determinó que la información no indicaba que existiera una relación causal entre la actividad protegida de la persona denunciante y la no renovación de su contrato.

65. En el segundo caso, un miembro del personal del PNUD alegó que había recibido una evaluación negativa de su desempeño por haber cooperado con una investigación de la OAI, tras lo cual decidió abandonar la organización y manifestar sus preocupaciones sobre sus superiores directamente a la OAI como denuncias de abuso de autoridad y no de represalias.

66. En el tercer caso en que no se determinó que existía un caso *prima facie*, la persona denunciante, que trabajaba para una oficina de la Secretaría de las Naciones Unidas con un contrato administrado por el PNUD, alegó que no se le renovaba el contrato como represalia por haber denunciado a sus superiores ante la OSSI por presunto acoso y abuso de autoridad. La Oficina, tras examinar el caso, determinó que las pruebas demostraban que la decisión de no renovar el contrato no la había adoptado el presunto responsable de las represalias, sino otro alto funcionario de la oficina de la persona denunciante debido a la falta de financiación del proyecto. La persona denunciante pidió a la Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas que examinara el fallo de la Oficina de que el asunto no representaba un caso de represalia *prima facie*. La Presidenta se mostró de acuerdo con la conclusión de la Oficina de Ética del PNUD.

67. Además de las cinco nuevas solicitudes de protección recibidas y examinadas en 2023, la Oficina examinó un asunto recibido en 2022 que se había remitido para que fuera investigado a finales de 2022 y que la OAI terminó de investigar en 2023. Una vez recibido el informe de la OAI en 2023, tras un examen exhaustivo, la Oficina determinó que existía un caso de represalia y remitió el asunto a la administración para que determinara si debía iniciarse un procedimiento disciplinario contra el responsable.

68. En otro caso de 2022 en el que la Oficina había determinado que no existía un caso de represalia *prima facie*, en 2023 la persona denunciante solicitó que la Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinara el fallo. En este caso un miembro del personal alegó que había recibido una amonestación de su supervisor como represalia por haberlo denunciado ante la OAI por un presunto abuso de autoridad. La Presidenta confirmó el fallo de la Oficina de que la amonestación impugnada se debía a consideraciones que eran independientes de la actividad protegida de la persona denunciante.

69. Si bien en la política del Programa de protección contra las represalias se contempla la resolución informal de las denuncias de represalias si la persona denunciante así lo consiente, en el Marco Jurídico del PNUD para Tratar el Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas (Marco Jurídico del PNUD) también se faculta a los supervisores del Programa para que velen por que ningún funcionario sea objeto de represalias y para que adopten medidas destinadas a evitar dichas represalias. En relación con esta autoridad, en 2023 la Oficina de Ética siguió trabajando con el personal directivo superior de la oficina del PNUD en un país en la que una persona que había denunciado a su supervisor ante la OAI por presuntos casos de acoso y abuso de autoridad, y que temía sufrir represalias, había sido reasignada temporalmente a la espera de que concluyera la investigación de la OAI. Aunque la investigación de la OAI se concluyó posteriormente sin que se hubieran obtenido pruebas de conducta indebida, la administración de la oficina en el país, en consulta con la Oficina, decidió permitir que la persona denunciante permaneciera en la sección a la que se la había reasignado, lo que demostraba el constante deber de cuidado de la persona denunciante y permitía evitar problemas y denuncias de represalias en el futuro.

70. La Oficina señala que 2 de las 5 denuncias recibidas en 2023 habían sido presentadas por personas que trabajaban para otras oficinas de las Naciones Unidas con contratos emitidos por el PNUD. En 2021, la administración del PNUD publicó un modelo actualizado de acuerdo de prestación de servicios en que se estipulaba que los funcionarios que trabajasen para otros organismos con una carta de nombramiento del PNUD dependen de la oficina de ética del organismo correspondiente. Del mismo modo, en el acuerdo de servicios de personal asociado del PNUD, publicado también en 2021, se establece que, en virtud de los nuevos acuerdos de prestación de servicios

o de servicios de personal asociado, el personal que no es de plantilla sería responsabilidad de su organismo anfitrión en lo que respecta, entre otras cosas, a los asuntos de protección contra las represalias. La Oficina sigue colaborando con la administración del PNUD para aplicar estas versiones actualizadas de los acuerdos.

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

71. La colaboración con otras funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas, incluidos el intercambio de mejores prácticas, la coordinación de las iniciativas y actividades y la promoción de la coherencia de las normas éticas en el sistema de las Naciones Unidas, es un aspecto esencial de la labor de la Oficina de Ética. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales son dos foros que desempeñan un papel fundamental a este respecto.

72. En 2023 la Directora de Ética siguió participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética. La Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas preside el Panel, que está formado por los jefes de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las oficinas de ética de los órganos y programas administrados por separado. El Panel tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones de ética complejas que tengan repercusiones en todo el sistema. Como se ha indicado anteriormente, la Presidencia también tiene el mandato de examinar, a petición de la persona denunciante y en consulta con otros miembros del Panel, los fallos impugnados sobre represalias emitidos por otras oficinas de ética.

73. Durante el período que abarca el informe, el Panel de Ética, además de ejecutar sus actividades existentes, adoptó medidas para intensificar la colaboración en materia de capacitación, sensibilización y divulgación estableciendo un tema permanente en el programa de las reuniones mensuales para compartir información sobre las misiones previstas. En 2023 el Panel puso en marcha, con carácter experimental, un subgrupo sobre comunicaciones con el fin de intercambiar conocimientos y difundir las mejores prácticas.

74. Además de colaborar con las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado por conducto del Panel de Ética, la Oficina participa de manera activa en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que incluye a más de 100 altos funcionarios de ética de más de 40 instituciones multilaterales. Entre estas instituciones figuran las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos, que han creado un grupo específico dentro de la Red. La Directora copreside el grupo.

75. Al margen de la campaña de sensibilización en materia de ética llevada a cabo conjuntamente por el PNUD, el UNFPA y la UNOPS, en 2023 la Oficina siguió colaborando con otras funciones de ética de las Naciones Unidas en la esfera de la sensibilización y la educación. Por ejemplo, la Oficina de Ética del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) brindó apoyo a su homóloga del PNUD facilitando una sesión de sensibilización sobre ética en portugués dirigida al personal del PNUD en el Brasil. Del mismo modo, la Oficina de Ética del PNUD impartió sesiones de ética en español a las oficinas de ONU-Mujeres en Guatemala y Panamá en apoyo de la recién creada función de ética de ONU-Mujeres, e impartió, en colaboración con la Oficina de Ética de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), una sesión sobre la intervención activa de los transeúntes al personal de la FAO.

76. En coordinación con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, la Oficina también prestó apoyo al Centro de Comercio Internacional (ITC) como parte del plan de acción de este último para mejorar la eficiencia y la eficacia institucionales. En concreto, participó en un examen independiente del marco interno del ITC sobre conductas prohibidas, en el cual aportó conclusiones y recomendaciones específicas destinadas a seguir mejorando la cultura de ética de la organización.

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

77. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva exhortó a la Oficina de Ética a que formulase recomendaciones a la administración que fortalecieran la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

78. La Oficina de Ética mantiene un diálogo permanente con la administración sobre las oportunidades a este respecto, y los resultados de esta interacción se reflejan en los resultados descritos en este informe.

79. De conformidad con la solicitud formulada por la Junta Ejecutiva en su decisión 2023/8 de que la Oficina de Ética siguiera reforzando los procedimientos de protección de las personas denunciantes de irregularidades, la Oficina ha invitado a la administración del PNUD a que estudie la siguiente recomendación:

a) Una persona investigada puede tomar represalias si tiene conocimiento de que alguien ha denunciado conductas indebidas o cooperado con una auditoría o investigación. Una forma de mitigar el riesgo de represalias es limitar el acceso de la persona investigada a esta información. Las medidas destinadas a proteger a las personas denunciantes de irregularidades también deben preservar las debidas garantías de las personas investigadas y permitir que la investigación y el proceso disciplinario se lleven a cabo de forma efectiva. Para lograr un equilibrio adecuado, las organizaciones deben decidir cuándo la persona investigada debe tener acceso a determinados materiales de la investigación. La Oficina de Ética considera que el PNUD debe armonizar su marco con las mejores prácticas de la Secretaría de las Naciones Unidas a este respecto.

b) En el marco actual del PNUD, la OAI proporciona a la persona investigada un proyecto de informe, así como pruebas documentales, entre las que se incluyen las declaraciones de los testigos, para que la persona en cuestión pueda formular comentarios y presentar cualquier prueba contrapuesta antes de que la OAI remita el informe de investigación final a la Dirección de la Oficina de Servicios Jurídicos para que examine la acusación de conducta indebida y la posibilidad de imputar a la persona investigada. Además, durante la investigación la OAI se pone en contacto con la persona investigada mediante una entrevista. Después de incorporar las modificaciones necesarias, la OAI presenta su informe de investigación final, junto con cualquier comentario de la persona investigada, a la Dirección de la Oficina de Servicios Jurídicos para que examine la posibilidad de imputar a la persona y las medidas disciplinarias. La Dirección, tras realizar otro examen, puede recomendar al Administrador Auxiliar y Director de la Dirección de Servicios de Gestión que la persona investigada sea imputada formalmente por conducta indebida o que se concluya el asunto si se considera que la denuncia carece de fundamento o que los hechos no justifican la adopción de medidas disciplinarias. Si a la persona investigada se la imputa formalmente por conducta indebida, esta recibirá una copia de la versión final del informe de investigación y las pruebas documentales, incluidas las declaraciones de los testigos, para que prepare una respuesta. Aunque existen disposiciones que contemplan la posibilidad de que los testigos soliciten que se

proteja la confidencialidad durante la fase de investigación, a lo que la Oficina de Ética prestará mayor atención en sus iniciativas de sensibilización, no se trata de un procedimiento estándar, sino de algo excepcional.

c) Con arreglo al enfoque actual del PNUD, a la persona investigada se le suelen proporcionar los detalles de la investigación y las declaraciones de los testigos *antes* de que la investigación concluya y *antes* de que la administración se plantee si tiene la intención de imputarla. Tras ello, si posteriormente se inicia un procedimiento disciplinario, la persona investigada recibe el informe de investigación final y las pruebas, incluidas las declaraciones de los testigos, por segunda vez. Como resultado de este proceso general, las personas denunciadas de irregularidades se ven expuestas al riesgo de sufrir represalias antes de que la OAI y la administración emitan un fallo y las personas denunciadas de irregularidades y el personal que coopera con las investigaciones de la OAI se ven expuestos a este riesgo incluso si la administración decide no proceder a la fase disciplinaria.

d) La Secretaría de las Naciones Unidas ha adoptado un enfoque diferente, en el que no se comparten estos materiales con la persona investigada hasta una fase posterior, *después* de que haya concluido la investigación y *después* de que la administración se haya planteado si tiene la intención de imputar a la persona en cuestión. Los materiales de la investigación no se comparten con la persona investigada a menos que la Subsecretaría General de Recursos Humanos decida iniciar un proceso disciplinario contra ella. De conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), sobre la conducta insatisfactoria, las investigaciones y el proceso disciplinario, y cuando en una investigación de la OSSI se encuentren pruebas de que un miembro del personal de la Secretaría ha incurrido en conducta insatisfactoria, la OSSI transmitirá una copia del informe de investigación y los materiales probatorios directamente a la Subsecretaría General sin compartirla con la persona en cuestión. Si la Subsecretaría General decide incoar un proceso disciplinario contra la persona, le proporcionará una copia del informe de investigación y los materiales de apoyo para que pueda responder a las denuncias de conducta indebida formuladas contra ella. Como se prevé expresamente en la [ST/AI/2017/1](#), además pueden adoptarse medidas en relación con los materiales de apoyo facilitados, por ejemplo, puede modificarse su redacción, para velar por que los intereses de la Organización o de los miembros de su personal, en los planos, entre otros, de la información privilegiada y las cuestiones de seguridad, no se vean afectados negativamente por la divulgación de determinada información. La Oficina de Ética considera que estas disposiciones específicas de la Secretaría reducen el riesgo de que el personal de la Secretaría que denuncie conductas indebidas y coopere con investigaciones de la Secretaría sufra represalias y, al mismo tiempo, garantiza las debidas garantías de la persona investigada.

e) La Oficina de Ética recomienda que el PNUD siga la mejor práctica que se refleja en el enfoque de la Secretaría de las Naciones Unidas, con arreglo al cual los informes de investigación y todos los materiales probatorios de apoyo solo se facilitan a las personas investigadas después de que la investigación haya concluido y de que se haya tomado la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario.

f) La Oficina de Ética ha celebrado consultas con la OAI, que apoya este examen, de conformidad con una recomendación formulada en 2022 para reducir los plazos de las investigaciones. La OAI ha señalado que la adopción del enfoque de la Secretaría de las Naciones Unidas evitaría el paso, que puede considerarse duplicado, de compartir los materiales de la investigación con la persona investigada en dos ocasiones, durante la fase de investigación y en cualquier procedimiento disciplinario posterior. Tras examinar las investigaciones concluidas en 2022 y 2023, la OAI ha señalado que en ninguna de ellas resultó necesario introducir cambios sustanciales en

los materiales después de que estos se facilitaran a las personas investigadas en la fase de investigación, y las decisiones generales de la OAI (“fundadas” o no) no se modificaron en ningún caso como resultado del material adicional suministrado por la persona investigada durante esta fase del proceso.

g) La Oficina de Ética considera que la aplicación de esta recomendación estaría en consonancia con la solicitud de la Junta Ejecutiva de que el PNUD refuerce la protección de las personas denunciantes de irregularidades ajustándose más a las mejores prácticas. La Oficina de Ética señala que la revisión del proceso recomendada, si bien elimina un paso en la investigación, puede suponer una carga adicional para la Oficina de Servicios Jurídicos como resultado de la gestión —en consulta con la OAI, según proceda— de las respuestas proporcionadas por la persona investigada en los casos en que se inicie un procedimiento disciplinario.

80. **Recomendación.** La Oficina de Ética recomienda que la administración revise las disposiciones pertinentes del Marco Jurídico del PNUD para que las obligaciones de proporcionar el proyecto de informe de investigación y las pruebas documentales se ajusten a la mejor práctica aplicada por la Secretaría de las Naciones Unidas.

VI. Conclusión

81. En 2023, la Oficina de Ética del PNUD logró resultados importantes, pues se alcanzaron cifras récord en relación con las actividades, se mejoró la medición del impacto de sus actividades y se adoptaron nuevos enfoques para promover una cultura de ética en la organización. Estos resultados demuestran que existe un gran interés por el apoyo y los conocimientos especializados de la función de ética. La Oficina ha pasado de responder a riesgos específicos prestando servicios sobre asuntos concretos y gestionando determinadas políticas a perseguir un objetivo más amplio consistente en influir también en la cultura general de la organización. Para lograr este objetivo, será necesario que se adopten enfoques innovadores que permitan ampliar las iniciativas de una función relativamente pequeña y que el personal directivo del PNUD y los Estados Miembros presten apoyo de forma constante.
