



**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
24 de marzo de 2025
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2025

Nueva York, 2 a 5 de junio de 2025

Tema 4 del programa provisional

Ética

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2024

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, que cubre sus actividades en 2024. 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 175ª sesión, celebrada el 13 de febrero de 2025.

Este es el 17º 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
Figura I. Total de asuntos relacionados con servicios por categoría (2024).....	5
II. Actividades administrativas.....	5
III. Actividades previstas en el mandato.....	6
A. Fijación de normas y apoyo sobre políticas.....	6
B. Capacitación, divulgación y sensibilización.....	6
Figura II. Número de participaciones en las sesiones en directo sobre ética (2008-2024) .	7
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial.....	11
Figura III. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2021-2024).....	12
Figura IV. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2024).....	13
D. El programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2023 (declaraciones presentadas en 2024).....	14
Figura V. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente (2021-2024).....	15
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar conductas indebidas o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.....	17
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.....	19
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.....	20
VI. Conclusión.....	21

I. Introducción

1. Se presenta este informe con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2024, 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.

2. La Oficina de Ética, creada en 2007, actúa conforme a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Guiada por la Carta de las Naciones Unidas, que aboga por una administración pública internacional independiente e imparcial que trabaje con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, la Oficina fomenta de manera proactiva la toma de decisiones y la conducta éticas en toda la organización. En calidad de asesora independiente y defensora de las normas éticas, la Oficina se dedica a incorporar y fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en apoyo de la gobernanza en todo el PNUD.

3. En anteriores informes, la Oficina de Ética destacó la atención especial que se dedicaba a la cultura institucional mediante actividades mejoradas de sensibilización en materia de ética. En 2024, la Oficina siguió implementando los objetivos reflejados en su estrategia de sensibilización y comunicación a fin de fortalecer aún más la cultura ética del PNUD y mantener su reputación de institución de confianza. Se lograron resultados notables en este sentido, entre ellos:

a) **Fomentando una involucración más amplia** del personal del PNUD en cuanto a la importancia de las normas éticas al alcanzarse un récord de participación en las sesiones en directo (presenciales y virtuales) sobre ética (alrededor de un 31 % más que lo logrado en 2023);

b) **Mitigando los riesgos a la condición del PNUD como institución imparcial de confianza** con la celebración de un Mes de Sensibilización Ética para toda la organización centrado en las actividades políticas y las expresiones públicas (con más de 5.600 participaciones en las sesiones sobre ética ese mes) durante un “superaño” electoral en el mundo;

c) **Aplicando prácticas innovadoras a fin de fomentar la eficiencia e incrementar el impacto de las iniciativas de la Oficina de Ética** probando una red de paladines de la ética y facultando a las oficinas a entablar directamente diálogos sobre ética con los materiales y la orientación de la Oficina de Ética (63 oficinas celebraron sesiones).

4. Las anteriores iniciativas, cuyo objeto era influir en la cultura institucional, se complementaron con la gestión de riesgos en asuntos concretos recibidos por conducto de los servicios de ética, entre otras cosas:

a) **Gestionando los riesgos en relación con la integridad** mediante la prestación de orientación y asesoramiento oportunos y prácticos sobre cuestiones éticas en respuesta a 858 solicitudes, una cifra sin precedentes, en 2024;

b) **Fomentando la transparencia y la rendición de cuentas** determinando cuáles eran los riesgos de conflicto de intereses en el programa de declaración de la situación financiera del PNUD, que mantuvo una tasa de cumplimiento del 100 % de las obligaciones de presentación de declaraciones en 2024, y afrontándolos. Asimismo, la Oficina examinó 1.833 declaraciones de la situación financiera y prestó

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).

asesoramiento a 394 personas para evitar los conflictos de intereses, lo cual representa los niveles más altos de actividad de este tipo hasta la fecha;

c) **Mejorando las prácticas y fomentando la aplicación efectiva de la protección de los denunciantes de irregularidades** mediante la preparación de procedimientos operativos estándar para la protección contra las represalias y la prestación de apoyo a 37 personas respecto de sus consultas en este sentido, entre otras cosas el examen de cuatro nuevas solicitudes formales recibidas en este período.

5. En este informe se detallan las actividades y los logros de la Oficina correspondientes a 2024 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 Programa de protección contra las represalias. Además, el informe resume la colaboración de la Oficina con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y otras actividades interinstitucionales.

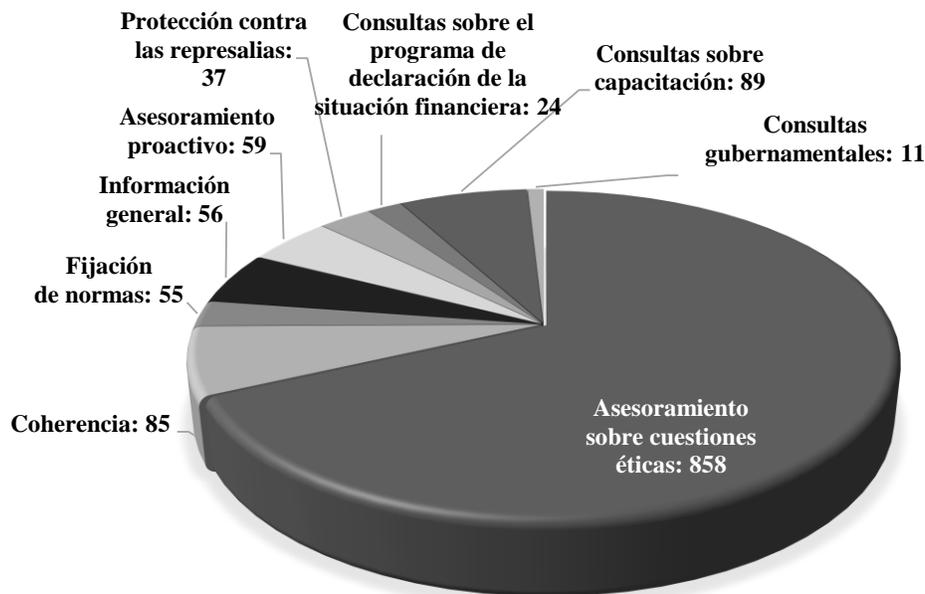
6. La cultura del lugar de trabajo de una organización determina la conducta individual, la manera en que se toman decisiones y las percepciones de las partes interesadas. Haciendo uso de las comunicaciones estratégicas y las actividades de promoción para afianzar los valores y las expectativas éticos del PNUD y prestando un asesoramiento práctico e independiente sobre ética que sustenta unas prácticas institucionales sobre la base de la equidad, la gestión basada en principios y la rendición de cuentas, la Oficina de Ética desempeña una función crucial para fomentar la cultura ética en el PNUD y proteger la integridad de su programación y la prestación de sus servicios.

7. Para seguir fortaleciendo aún más la cultura ética del PNUD, se necesita el respaldo del personal directivo del PNUD a la labor de la Oficina de Ética. En este sentido, se cuenta con un buen nivel de apoyo. Esto ha quedado demostrado en que el asesoramiento independiente de la Oficina se recaba de manera sistemática, el personal directivo superior participa con frecuencia en las iniciativas de sensibilización, las recomendaciones de la Oficina se examinan detenidamente y la dotación de recursos suficientes a la Oficina de Ética se toma en consideración debida.

8. La Oficina confirma que pudo ejercer sus responsabilidades de manera independiente en 2024 sin la interferencia de fuentes internas ni externas.

9. En 2025, la Oficina seguirá centrándose en lo siguiente: i) influir en la cultura institucional, entre otras cosas mediante la aplicación de su estrategia de sensibilización y comunicación; ii) determinar cuáles son los riesgos relacionados con la integridad y gestionarlos prestando servicios de ética en respuesta a una creciente demanda, que nunca deja de ser fuerte; y iii) implementar enfoques innovadores para aumentar la eficiencia, así como incrementar la magnitud y el impacto de las actividades de la Oficina.

Figura I
Total de asuntos relacionados con servicios por categoría (2024)



II. Actividades administrativas

10. La Oficina de Ética proporciona apoyo a la mano de obra mundial del PNUD, así como al personal que presta servicio en el 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.

11. En 2024 el personal de la Oficina estaba compuesto por un Director (D-1), un Asesor de Ética (P-5), dos Especialistas en Ética (P-3) y un Auxiliar Administrativo (G-6). Asimismo, la Oficina contrató apoyo temporal para ayudar en la implementación de su iniciativa de sensibilización ética con la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (ORALC) del PNUD, así como otros proyectos específicos.

12. Habida cuenta de la creciente demanda de sus servicios y los valiosos resultados que podrían lograrse mediante las actividades proactivas ensayadas en la iniciativa sobre ética con la ORALC, la administración respaldó una solicitud para crear una plaza adicional (P-5) durante el período sobre el que se informa. El contar con apoyo adicional protege la sostenibilidad a largo plazo de la Oficina y contribuye a su misión de apoyar la excelencia institucional y fomentar una cultura más fuerte de sensibilidad en materia de ética e integridad.

13. La Oficina de Ética incrementó la coherencia y la eficiencia de las prácticas institucionales internas en 2024 preparando procedimientos operativos estándar para el programa de declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias, así como directrices para la clasificación de información y el uso de la base de datos de casos de la Oficina. Se examinarán y actualizarán estos materiales de forma periódica a fin de plasmar y mantener las mejores prácticas a medida que la Oficina vaya desarrollando su programa de ética.

III. Actividades previstas en el mandato

14. Guiada por su mandato de cultivar y reforzar la cultura ética del PNUD, la Oficina de Ética siguió promoviendo un programa de ética con visión de futuro en todas las esferas de servicio. Para lograr una implementación efectiva y amplia, la Oficina colaboró estrechamente con oficinas asociadas del PNUD, como la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios Jurídicos, la Oficina Ejecutiva, la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas y la Oficina de Auditoría e Investigaciones. Además, la Oficina de Ética siguió colaborando con frecuencia con el Comité Asesor de Auditoría y Evaluación del PNUD, ofreciendo información actualizada sobre sus actividades y consultando sobre las prioridades y los objetivos del plan de trabajo anual.

A. Fijación de normas y apoyo sobre políticas

15. La Oficina de Ética siguió prestando apoyo a la formulación de políticas en 2024 y el Director hizo aportaciones frecuentes, en calidad de observador, al Grupo del PNUD sobre el Desempeño Institucional. Asimismo, la Oficina respondió a múltiples solicitudes de examen de políticas y procesos recibidas de la administración y las dependencias institucionales del PNUD. Algunos ejemplos de las políticas internas, las directrices y otros documentos institucionales evaluados por la Oficina para incorporar consideraciones éticas y apoyar el desempeño institucional fueron el Marco Jurídico del PNUD para Tratar el Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas, los objetivos de rendimiento individuales obligatorios de 2024, la lista de verificación de las declaraciones anuales correspondiente a 2024 y la política del sistema de rendición de cuentas.

16. A fin de apoyar más el desarrollo de políticas y programas institucionales, la Oficina estuvo representada en numerosos grupos de trabajo del PNUD, 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. La Oficina también participó activamente en los debates relativos al examen del modelo institucional.

17. En 2024, la Oficina de Ética 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. La Oficina también participó en webinarios de sensibilización para las oficinas del PNUD en los países y sesiones de capacitación para el personal directivo del PNUD, presentando información sobre la protección contra las represalias al denunciar acoso sexual y explotación y abusos sexuales, así como la función de la Oficina como fuente de asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas.

18. Durante el período sobre el que se informa, el Director 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. El Director ofreció al Grupo de Trabajo una perspectiva independiente y conocimientos especializados en la materia en apoyo de esta iniciativa de todo el sistema destinada a examinar y actualizar las normas éticas.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

19. La capacitación, la divulgación y la sensibilización sobre las normas éticas son fundamentales para el mandato de la Oficina de Ética consistente en promover

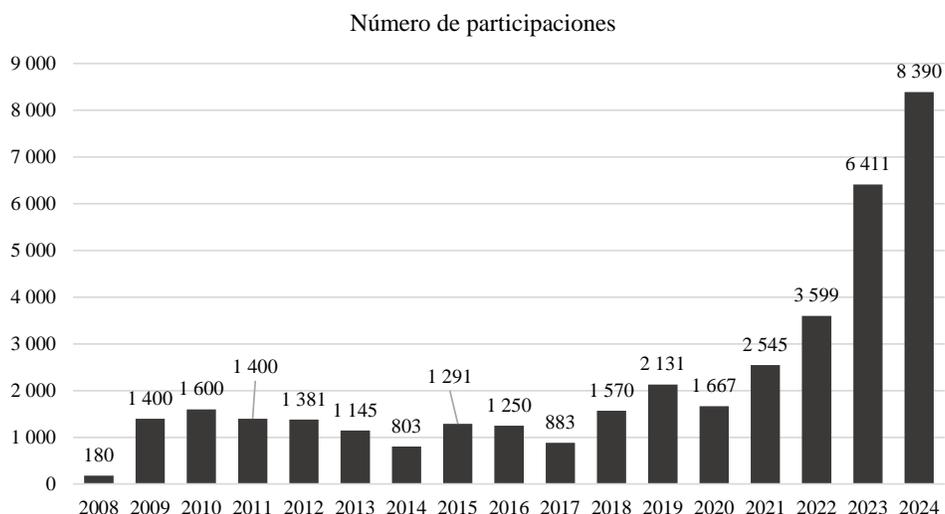
una cultura de ética en todo el PNUD. En 2024, la Oficina siguió aplicando su estrategia de sensibilización y comunicación en materia de ética, formulada para fortalecer la cultura institucional y la confianza pública en el Programa. La estrategia adoptó un enfoque proactivo basado en la prevención, aprovechando las alianzas y las herramientas digitales para ensayar nuevas iniciativas de sensibilización dentro del PNUD.

20. Las sesiones en directo, en las que se interacciona directamente con el personal sobre cuestiones éticas, son esenciales para dar a conocer las normas éticas y los servicios prestados por la Oficina. Según su estrategia, la Oficina se concentró en mejorar tres aspectos de las actividades en esta esfera: i) impulsar una reflexión constante y más amplia sobre la importancia de la ética en el PNUD con un mayor volumen de actividades de sensibilización; ii) adoptar un enfoque basado en riesgos y en el contexto adaptando el contenido a funciones y entornos de operaciones específicos; y iii) implementar nuevas prácticas para reunir más datos sobre el impacto de sus actividades. A continuación, se explica cada una de estas mejoras.

Escala más amplia

21. En 2024, se registró una participación sin precedentes en las sesiones en directo (presenciales y virtuales) sobre ética de la Oficina: 8.390 participaciones, un 31 % más que la anterior cifra máxima lograda, en 2023 (véase la figura II para consultar las cifras anuales de participación).

Figura II
Número de participaciones en las sesiones en directo sobre ética (2008-2024)



22. La Oficina impartió 142 sesiones multilingües en 2024 (un 67 % más que en 2023). Mediante estas sesiones, la Oficina interaccionó directamente con las oficinas en 35 países (muchas de las cuales celebraron varias sesiones² sobre diversos temas), así como con la Oficina de Auditoría e Investigaciones, los representantes de la Asociación del Personal del PNUD, la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD, el Centro del PNUD en Roma y la Oficina de Ginebra. Las sesiones para las oficinas en los países incluyeron módulos de capacitación impartidos durante una misión conjunta al PNUD en Marruecos con la Oficina de Auditoría e Investigaciones,

² La Oficina usa el término “participaciones” en lugar de “participantes” porque algunas personas participan en varias sesiones.

la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Regional del PNUD para los Estados Árabes. También se impartieron módulos durante ocho misiones presenciales en las oficinas en los países que formaban parte de la iniciativa de sensibilización ética de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (Bolivia, Costa Rica, Argentina, Brasil, Ecuador, México, Chile y Venezuela).

23. La Oficina se esforzó por ampliar las actividades en esta esfera y siguió registrando niveles sin precedentes de participación. A fin de influir en la cultura en toda la organización de manera sostenible, la Oficina adoptó un enfoque basado en la amplificación por medio de alianzas locales y, por tanto, en 2024, introdujo una red de puntos focales de ética, los paladines de la ética, en las oficinas en los países de todo el PNUD.

24. Los objetivos de la red, que incorporó a 41 paladines de la ética en 2024, son amplificar las comunicaciones sobre ética a nivel local, conectar a las oficinas en los países con la Oficina de Ética y apoyar las actividades desarrolladas por la Oficina a fin de fomentar conversaciones sostenidas sobre ética en el lugar de trabajo. El valioso impacto de esta red quedó demostrado durante el Mes de Sensibilización Ética cuando la Oficina invitó a las oficinas en los países a facilitar discusiones basadas en posibles situaciones con sus equipos (los llamados diálogos sobre ética) usando el material multilingüe de la Oficina de Ética. Las oficinas en más de 60 países participaron en los diálogos localizados, entre ellas todas las que contaban con paladines de la ética. Muchas oficinas prepararon en paralelo contenido de comunicación propio que demostraba la dedicación del personal al fomento de una cultura ética.

25. La Oficina seguirá ampliando la red y sus actividades en 2025, entre otras cosas mediante la creación de capacidad adicional entre los puntos focales a fin de contribuir a la facilitación de los diálogos sobre ética y la amplificación de las iniciativas institucionales.

Enfoque de contenido adaptado y basado en riesgos

26. La Oficina de Ética consultó con frecuencia con el personal directivo correspondiente a fin de tener en cuenta el contexto y los riesgos en cada oficina antes de prestar sus servicios. Algunos de los temas cubiertos fueron la protección contra las represalias, los conflictos de intereses, las actividades políticas y el uso de los medios sociales. Se impartieron sesiones en español, francés o inglés.

27. La Oficina también impartió una serie de sesiones de capacitación para toda la organización destinadas a las siguientes funciones:

a) Se impartió la serie de webinarios titulada “Getting Onboard with Ethics” en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos como parte del programa del PNUD de incorporación del personal recién contratado al servicio. A partir de 2024, la Oficina impartió estas sesiones también en español y francés;

b) Módulos específicos sobre ética para los programas de incorporación al servicio de: i) nuevos Representantes Residentes, ii) nuevos Representantes Residentes Adjuntos y iii) encargados de la gestión del personal, como parte de la preparación intensiva del PNUD para determinadas funciones;

c) Una sesión presencial para Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico que entrañó la representación de roles en dilemas éticos y se impartió en alianza con la función de ética de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres);

d) Una sesión basada en posibles situaciones para los profesionales de recursos humanos del PNUD, impartida en colaboración con la Oficina de Servicios Jurídicos.

28. Además de preparar contenido adaptado como parte de su estrategia de sensibilización y comunicación, la Oficina elaboró una matriz de divulgación proactiva basada en riesgos. En 2024, la Oficina de Ética impartió sesiones específicas al 72 % de las oficinas en los países seleccionadas para la divulgación proactiva. Se planea celebrar sesiones para el resto de las oficinas en los países a lo largo de 2025.

29. El Mes de Sensibilización Ética de 2024 y la iniciativa de sensibilización ética de la ORALC sirven también de ilustración del enfoque de contenido adaptado y basado en riesgos adoptado por la Oficina.

30. Inspirada por el *Informe sobre desarrollo humano* de 2024 del PNUD, la segunda edición del Mes de Sensibilización Ética se dedicó al tema titulado “Reflejar la imparcialidad en un mundo polarizado”. Esta campaña se centró en las normas éticas en relación con las actividades políticas y la expresión pública e hizo especial hincapié en el riesgo existente durante un “superaño” electoral. Se invitó a los participantes a reflexionar sobre la importancia de la condición del PNUD como organización de confianza con el mandato de colaborar estrechamente con los gobiernos para fortalecer las instituciones públicas y apoyar la buena gobernanza.

31. Realizada en alianza con la función de ética de ONU-Mujeres, la campaña del Mes de Sensibilización de 2024 incluyó mesas redondas con el personal directivo superior, representantes del Consejo del Personal y expertos. También incluyó varias sesiones de puertas abiertas sobre ética y una ceremonia de aceptación de nombramientos de las Naciones Unidas, en la que el Administrador del PNUD y la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres transmitieron mensajes de la dirección. Durante el Mes de Sensibilización de 2023, la Oficina de Ética colaboró con las oficinas de ética del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS).

32. Otro ejemplo del enfoque de adaptación de contenido y basado en riesgos se refleja en la iniciativa de sensibilización ética de la ORALC. Esta nueva línea de apoyo a las direcciones regionales se concibió y ensayó conjuntamente con la ORALC en 2024 a fin de prestar un apoyo más directo y específico a las oficinas exteriores. Mediante ella, la Oficina desarrolló un programa personalizado y localizado para la ORALC con cuatro sesiones de capacitación especializada que trataron temas esenciales: las normas éticas del PNUD, los conflictos de intereses, la protección contra las represalias y la intervención activa de transeúntes. El programa también incluye una sesión de puertas abiertas sobre ética específica para cada oficina en el país, con un foro para preguntas no confidenciales, así como contactos proactivos con las funciones de gestión de los recursos, como Recursos Humanos, Operaciones y Adquisiciones. Además, la Oficina de Ética ofreció en 61 ocasiones orientaciones proactivas a las oficinas en los países de la ORALC, así como observaciones orientadas a la prevención que se comunicaron directamente a la administración de esa Oficina. Gracias a estas actividades, la ORALC ha incorporado y fortalecido aún más las prácticas éticas en sus procesos institucionales y marcos de adopción de decisiones. También hay disponibles consultas confidenciales para todo el personal, lo que hace posible prestar un apoyo exhaustivo y adaptado a las necesidades particulares.

Medición del impacto

33. Si bien el número de participaciones en las sesiones sobre ética ofrece información sobre la intensidad de los diálogos al respecto en la organización, la Oficina ha explorado otros tipos de datos a fin de mejorar la medición de los resultados. La Oficina ha estado siguiendo tres indicadores como parte de la iniciativa de sensibilización ética de la ORALC, los cuales demuestran el valioso impacto de estas actividades de sensibilización, y tiene previsto ampliar su seguimiento.

a) **Encuestas.** En las encuestas hechas justo antes y después de las sesiones, el 98 % de los encuestados de la ORALC indicaron saber más sobre los recursos de apoyo que tenían a su disposición si se enfrentaban a un dilema ético y el 97 % recomendó el programa de ética a sus colegas. Además, el 95 % dijo que el programa de ética mejoró su comprensión de las normas éticas y el 80 % respondió que se sentirían más cómodos usando cauces internos para denunciar una posible falta de conducta y solicitar protección contra las represalias, de ser necesario;

b) **Aumento en las solicitudes de asesoramiento.** La iniciativa de sensibilización ética de la ORALC catalizó un **incremento sustancial de la demanda de asesoramiento individual** por parte del personal de esa Oficina. Las misiones presenciales estuvieron detrás del aumento en un 288 % de las consultas confidenciales, mientras que las interacciones virtuales dieron lugar a un aumento del 124 %;

c) **Realización de la capacitación obligatoria.** El programa de capacitación de la Oficina de Ética incluye un curso en línea obligatorio sobre la ética y la integridad en el PNUD. Mediante la iniciativa de sensibilización ética de la ORALC, las tasas de realización de dicho curso ascendieron a más del 90 % en 9 de las 12 oficinas participantes. Al 31 de diciembre de 2024, el 93 % del personal del PNUD de toda la organización había concluido el curso, lo que representaba un aumento respecto de la tasa del 90 % en 2023.

Sesiones informativas dirigidas al personal directivo superior

34. Dada la importancia de la función que desempeña la dirección institucional para fomentar una cultura ética predicando con el ejemplo, el Director de Ética siguió ofreciendo sesiones informativas sobre ética a los miembros entrantes del equipo directivo superior del PNUD y los nuevos funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores. En 2024, el Director hizo una presentación en el retiro del Grupo Ejecutivo y participó en una mesa redonda sobre la cultura institucional en el retiro anual de personal directivo del PNUD.

Otras actividades de sensibilización y comunicación

35. Además del curso obligatorio sobre ética, disponible en la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina de Ética ofrece tres minicursos voluntarios sobre cómo evitar los conflictos de intereses, sobre el programa de declaración de la situación financiera y sobre la protección contra las represalias. A diciembre de 2024, los participantes habían completado 2.691 cursos, lo que representa un aumento del 6 % respecto del año anterior.

36. La disponibilidad y la distribución de los materiales de orientación sobre ética en varios idiomas es esencial para garantizar que el personal disponga de los conocimientos y las herramientas necesarios para adoptar decisiones de forma ética. El material didáctico preparado por la Oficina incluye: a) el Código de Ética del PNUD; b) *Dónde acudir cuándo: guía práctica para el personal del PNUD*; c) boletines de orientación ética sobre las actividades externas, las actividades políticas, el uso de los medios sociales y la publicación a título personal; d) folletos informativos sobre la Oficina de Ética en relación con la prevención de conflictos de

intereses, la protección contra las represalias y la declaración de la situación financiera; e) un boletín anual de vacaciones sobre los regalos y la conducta personal que se publicó como herramienta digital interactiva; y f) las nuevas miniguías digitales interactivas basadas en posibles situaciones dedicadas a los conflictos de intereses y las actividades políticas. Estos materiales, que se proporcionaron durante las actividades de divulgación y las sesiones de capacitación, también pueden consultarse en la intranet de la Oficina. En 2024, las páginas de SharePoint de la Oficina de Ética recibieron casi 10.000 vistas y el sitio web público, 3.510.

37. Además de la capacitación en sensibilización ética para el personal del PNUD, el Director de Ética hizo una presentación en línea en la conferencia Semana de la Ética del Banco Europeo de Inversiones y presentaciones presenciales en el taller de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas en Trieste y para los estudiantes de la Escuela de Derecho de Brooklyn. Asimismo, grabó un video sobre la importancia de la ética para los profesionales que forman parte del nuevo programa del PNUD de incorporación al servicio en Adquisiciones.

38. La Oficina de Ética siguió utilizando los medios sociales internos del PNUD para sensibilizar y educar sobre ética, los cuales recibieron más de 127.490 vistas acumuladas en 2024. El número de miembros voluntarios en el grupo de la Oficina en medios sociales también aumentó en un 30 % durante el período sobre el que se informa.

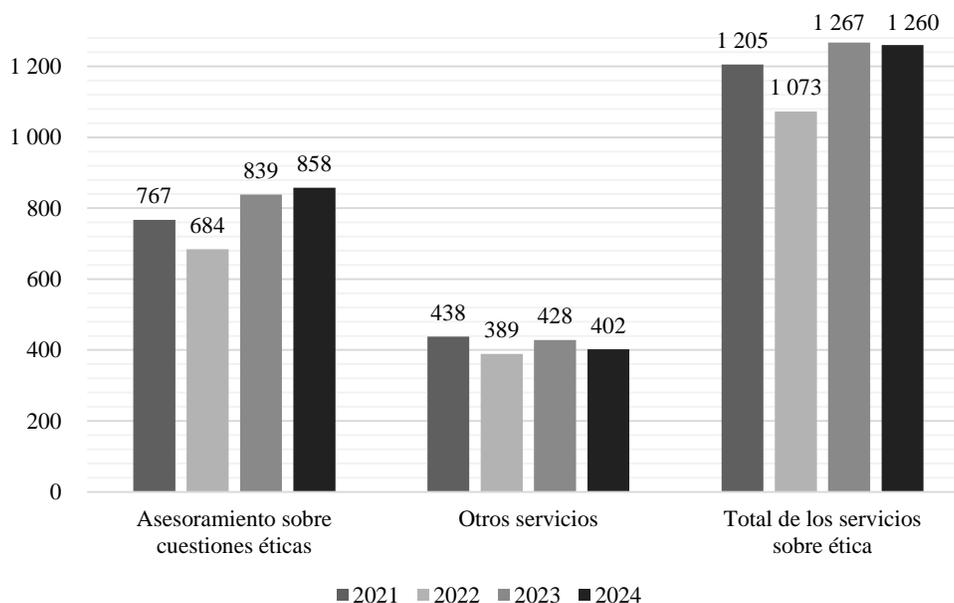
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

39. La cultura ética del PNUD determina la forma en que el personal regula su conducta profesional y personal, en que se toman las decisiones y en que la organización es percibida por los Estados Miembros, los donantes, las partes interesadas en el desarrollo y el público en general al que sirve el PNUD. Desde la perspectiva de unas operaciones institucionales efectivas y a efectos de proteger la reputación de la organización, es imprescindible que el PNUD demuestre una cultura ética dedicada a la equidad, la rendición de cuentas y la transparencia, y se atenga, junto con su personal, a las normas de integridad más estrictas.

40. Al impartir asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre ética al personal y la administración del PNUD, la Oficina de Ética contribuye de manera esencial al respeto de las normas y la cultura éticas del Programa. La función de asesoramiento de la Oficina, parte fundamental de su mandato, ayuda al personal a actuar y adoptar decisiones de la manera debida y teniendo en cuenta los intereses del PNUD. Esto entraña gestionar los posibles conflictos de intereses y resolver situaciones complejas en el lugar de trabajo que podrían ocasionar al PNUD riesgos operacionales y para la reputación de no solventarse. Por tanto, la Oficina desempeña una función fundamental de gestión de riesgos dentro del PNUD para fomentar el conocimiento y el respeto de las normas, las políticas y las normas de conducta pertinentes. Dada la importancia de su función de asesoramiento, la Oficina mantiene su compromiso de proporcionar un asesoramiento oportuno y de calidad en un plazo de dos días hábiles desde que se recibe la información pertinente sobre el caso.

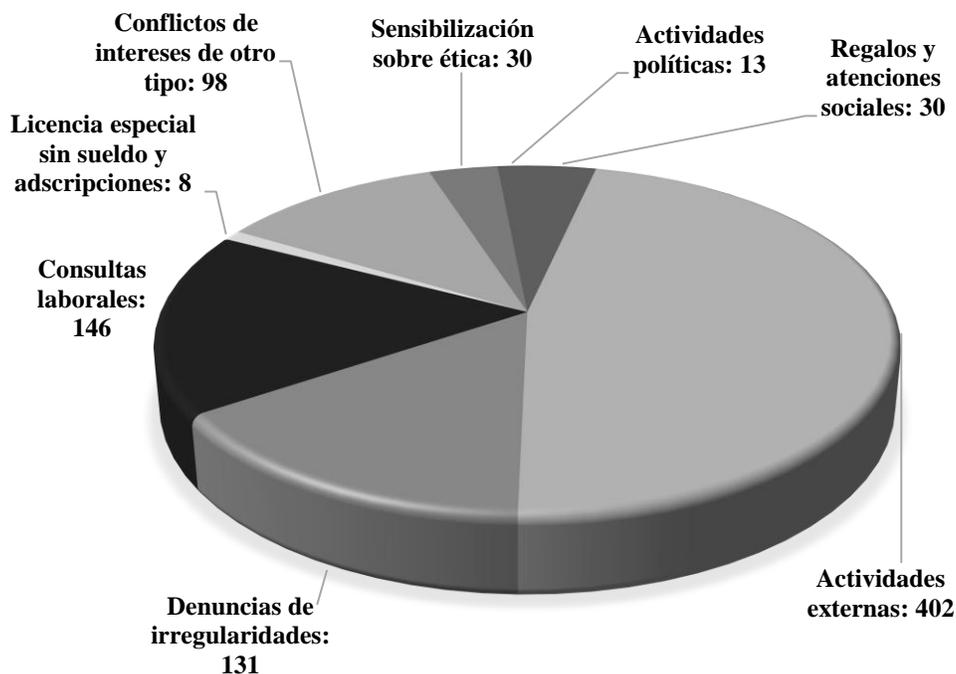
41. Como se ve en la figura III, en 2024 la Oficina tramitó 1.260 asuntos relacionados con servicios, de los cuales 858 fueron solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas. Esto supuso una ligera disminución (de menos del 1 %) en los asuntos relacionados con servicios, pero un aumento en las solicitudes de asesoramiento frente a 2023 (1.267 asuntos, de los cuales 839 fueron solicitudes de asesoramiento).

Figura III
Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2021-2024)



42. En 2024 el 68 % de los asuntos relacionados con servicios de la Oficina de Ética fueron solicitudes de asesoramiento y orientación sobre cuestiones éticas. La Oficina asesoró sobre una amplia variedad de cuestiones (véase la figura IV), a saber: actividades externas; actividades políticas; conflictos de intereses; aceptación de premios, regalos y honores; procedimientos para denunciar supuestas faltas de conducta; y problemas laborales relacionados con la ética. Para los asuntos que no forman parte del mandato de la Oficina de Ética, se refiere al personal a las oficinas de apoyo pertinentes, entre ellas la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas (Oficina del Ómbudsman), la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas y la Asociación del Personal de ONU-Mujeres, el PNUD, el UNFPA y la UNOPS. Según proceda, la Oficina proporciona a quienes lo soliciten ejemplares del material didáctico, como el Código de Ética del PNUD y *Dónde acudir cuándo*.

Figura IV
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2024)



43. Al igual que en ciclos anteriores de presentación de informes, la mayor parte de las solicitudes de asesoramiento pedían autorización para participar en actividades externas a título personal, entre ellas la publicación, la pertenencia a la junta de una organización sin fines de lucro, la propiedad de un negocio familiar y el empleo, que solía entrañar funciones docentes limitadas en una universidad. 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 fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a las Naciones Unidas) ni van en contra de los intereses del PNUD. Cuando la Oficina recomienda a la administración que apruebe una solicitud de actividades externas, proporciona una lista de medidas encaminadas a evitar conflictos de intereses que la Oficina considera que deben seguirse para que se apruebe la solicitud.

44. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Recursos Humanos consultó frecuentemente con la Oficina de Ética sobre el personal entrante que declaraba afiliaciones externas (en sus solicitudes) que podían ocasionar conflictos de intereses al incorporarse al servicio con la organización. Según el asesoramiento de la Oficina, el personal entrante que desee conservar un empleo a tiempo parcial u otras afiliaciones con una entidad externa que colabore con las Naciones Unidas o el PNUD o que trabaje en una esfera que coincida en parte con el mandato del PNUD por lo general está obligado a separarse de la entidad en cuestión para poder ser contratado. En el caso de un ex funcionario público que desee incorporarse al PNUD, habida cuenta de que un requisito esencial para incorporarse al servicio a las Naciones Unidas es ser independiente de las autoridades gubernamentales, la Oficina asesora además sobre el requisito general de que esas personas, salvo circunstancias excepcionales, renuncien antes a su puesto en la administración pública.

45. Cuando la Oficina recibió solicitudes de miembros del personal que deseaban participar en actividades externas que guardaban relación directa con su función u

oficina en el PNUD, pero a título personal, les asesoró que recabaran la autorización de la administración del PNUD para participar a título oficial. Mantener una clara separación entre las actividades realizadas a título personal y las oficiales que atañen a la labor de las Naciones Unidas o el PNUD es esencial para evitar conflictos de intereses y gestionar el riesgo para la reputación del Programa.

46. En 2024, el personal directivo superior en las direcciones y las oficinas en los países siguieron solicitando a la Oficina de Ética asesoramiento sobre cómo mantener la integridad de proyectos y actividades programáticas. En un caso, la jefatura de la oficina en un país pidió consejo a la Oficina de Ética sobre un proyecto cogestionado con el Gobierno anfitrión, para el cual el PNUD iba a reclutar a un consultor técnico. La única candidatura a esa plaza que cumplía los requisitos recibida por la oficina en el país era la de un familiar del funcionario público que supervisaba el proyecto junto con el PNUD. Siguiendo el asesoramiento de la Oficina de Ética, se determinó que la candidatura era inadmisibles y se volvió a anunciar la vacante. Incluso si el funcionario público no hubiera tomado parte en el proceso de contratación del PNUD, la contratación de un familiar suyo podría haber ocasionado un riesgo para la reputación del PNUD y el Gobierno anfitrión al crear una situación de conflicto de intereses y dar la impresión de conducta indebida en la gestión del proyecto.

47. La Oficina de Ética encomia al personal y la administración del PNUD por buscar de manera sistemática orientación a fin de velar por que sus actos y decisiones se atengan plenamente a los valores y los intereses del Programa. La Oficina sigue empeñada en cultivar relaciones positivas con todo el personal del PNUD y ofrecer conocimientos expertos de calidad e independientes sobre ética que contribuyan a la labor y las operaciones del Programa. La Oficina también reconoce la importancia de no dejar de estudiar otras maneras de aumentar la eficiencia y la efectividad, entre ellas la innovación digital. En este sentido, la Oficina está colaborando con el Oficial Jefe de Tecnología Digital del PNUD para desarrollar tecnología de chatbot que ayudará al personal de la Oficina de Ética a dar respuesta a las solicitudes de asesoramiento y orientación. La Oficina informará sobre esta herramienta, que se prevé presentar a mediados de 2025, en el próximo informe anual.

D. El programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2023 (declaraciones presentadas en 2024)

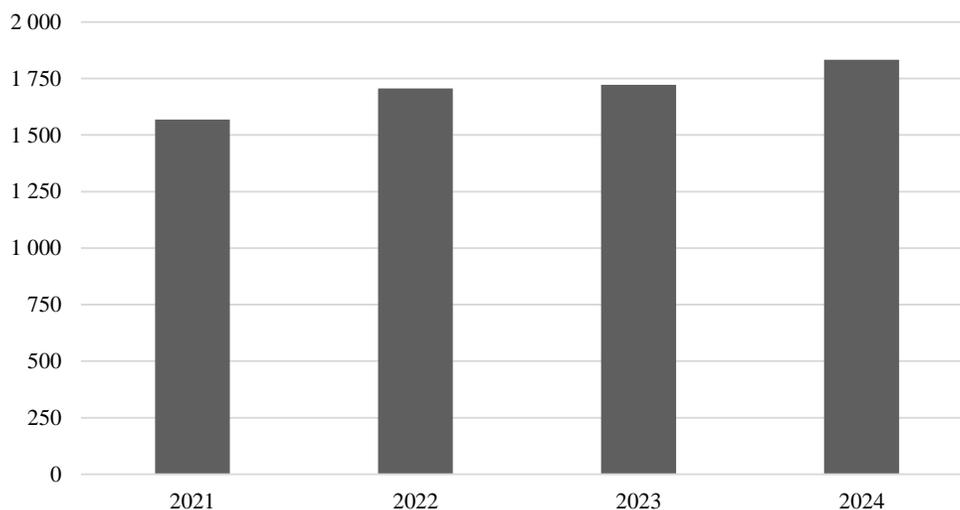
48. El programa anual de declaración de la situación financiera del PNUD, administrado por la Oficina de Ética, tiene por objeto detectar, gestionar y eliminar los conflictos de intereses entre los bienes, los intereses y las afiliaciones personales de los declarantes seleccionados para participar en el programa (declarantes) y sus deberes y obligaciones en el PNUD. El programa, que se aplica al personal directivo de categoría D-1 y superiores, los funcionarios cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, el personal que trabaja en la Oficina de Ética y otros trabajadores que cumplen criterios específicos, vela por que los intereses personales no interfieran en los procesos decisorios o las medidas oficiales, ni se perciba que interfieren en ellos. Una vez que la Oficina termine el proceso de examen de las declaraciones presentadas, se selecciona un subconjunto de declarantes, que participarán en un proceso de verificación independiente a fin de confirmar la exactitud y la exhaustividad de sus declaraciones. Como mecanismo estructurado y anual de declaración de los conflictos de intereses para categorías seleccionadas de personal con un perfil de riesgos mayor, el programa es un componente esencial para fomentar la transparencia institucional y la confianza pública en el PNUD.

49. En 2024 la Oficina llevó a cabo su 18º examen anual de las declaraciones de la situación financiera. En el programa correspondiente al ejercicio 2023 participaron la cifra récord de 1.833 declarantes (véase la figura V). Los puntos focales del programa en las oficinas del PNUD en los países y otras dependencias institucionales determinan quiénes son los declarantes de conformidad con las directrices publicadas por la Oficina de Ética.

50. Si bien algunas oficinas de ética de las Naciones Unidas encargan el examen de las declaraciones presentadas a proveedores externos, la Oficina de Ética del PNUD examina internamente todas las declaraciones presentadas. Esto supone un ahorro notable de costos para el PNUD y hace posible que todos los exámenes se beneficien de la especialización de la Oficina de Ética en los conflictos de intereses en el ámbito del PNUD. Al igual que en anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el programa, que incluye la verificación, alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 % en 2024.

Figura V

Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente (2021-2024)



51. En cuanto al proceso en sí, la Oficina empieza a examinar las declaraciones de la situación financiera al recibirlas, lo que permite dar seguimiento inmediato y ofrecer orientación sin demora sobre las medidas necesarias para gestionar el riesgo de conflicto de intereses detectado o remediar las situaciones de conflicto de intereses halladas.

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

52. El examen que hace la Oficina de Ética de las declaraciones sigue un procedimiento de tres etapas. En primer lugar, se examinan las declaraciones para verificar que la información esté completa. En segundo lugar, los bienes declarados, por ejemplo, inversiones privadas, se evalúan en relación con cualquier compromiso, o posible compromiso, comercial que tenga el PNUD con la entidad pertinente. En tercer lugar, se examinan las actividades y afiliaciones externas declaradas teniendo en cuenta las obligaciones del declarante y las normas y políticas pertinentes. Se realizan exámenes para detectar conflictos de intereses efectivos o posibles teniendo en cuenta la función laboral y el lugar de destino del declarante y, cuando corresponda, prestar asesoramiento para prevenir el conflicto o para remediarlo.

Conforme al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, los conflictos de intereses que surjan deberán ser resueltos a favor de los intereses de la organización.

53. En el marco del programa, los declarantes están obligados a declarar los activos con un valor de 10.000 dólares o superior que sean propiedad de ellos, su cónyuge o sus hijos a cargo. El programa, que es un mecanismo sólido y exhaustivo de detección de conflictos de intereses, exige a los declarantes que declaren las afiliaciones y relaciones externas que puedan influir en sus actos o decisiones oficiales, o que pueda percibirse que influyen en ellos. Al proporcionar información detallada sobre los bienes y las afiliaciones pertinentes, los declarantes siguen cumpliendo sus obligaciones de presentación de declaraciones, lo que hace posible que la Oficina preste un asesoramiento plenamente fundamentado y adaptado en materia de conflictos de intereses, cuando proceda.

54. En 2024, la Oficina de Ética asesoró sobre conflictos de intereses a 394 declarantes, es decir, al 22 % del total (frente al 17 % en 2023). Se trata del mayor porcentaje de asesoramiento prestado desde que se creó el programa y refleja los esfuerzos desplegados por la Oficina en años recientes para reforzar el programa recabando información adicional sobre relaciones o afiliaciones externas.

55. La Oficina asesoró a nueve declarantes después de haberse detectado conflictos de intereses posibles o efectivos. La mayoría de estos casos se referían a actividades externas de bajo riesgo en las que, por ejemplo, una persona servía en la junta de una organización sin fines de lucro a título personal y sin remuneración o era copropietaria pasiva de un negocio familiar y no había solicitado antes la aprobación como actividad externa. Tras determinar que no existía ninguna relación con las Naciones Unidas o el PNUD ni con las funciones oficiales de los declarantes, estos tuvieron que obtener de inmediato una autorización oficial de la administración para la actividad externa, con las condiciones aplicables que la Oficina proporcionara. No obstante, una persona que trabajaba para una entidad anfitriona tuvo que renunciar de inmediato a su puesto a título personal en el comité consultivo de una organización sin fines de lucro ya que la entidad interactuaba con las Naciones Unidas (aunque el declarante no participaba en esa relación) y estaba afiliada estrechamente a una autoridad gubernamental que proporcionaba financiación a la entidad. En otro ejemplo, un miembro del personal de contratación local trabajaba para una entidad anfitriona. Esa persona declaró que seguía siendo funcionario público en régimen de licencia sin sueldo del Gobierno anfitrión e interactuaba con su anterior ministerio como parte de sus funciones con la entidad anfitriona. Tuvo que renunciar oficialmente a su puesto público después del seguimiento hecho por la Oficina con la administración de la entidad anfitriona.

56. Los otros 385 casos se referían a personas que presentaron información que planteaba posibles riesgos de conflicto de intereses. La Oficina de Ética prestó asesoramiento proactivo a esos declarantes para evitar acciones o situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses. La mayoría de esos casos se referían a declarantes que tenían familiares u otros afiliados personales cercanos empleados en organismos públicos, organizaciones de la sociedad civil o posibles proveedores que trabajaban en las esferas del mandato del PNUD. El asesoramiento proactivo incluyó una recomendación a los declarantes que notificaron tener una conexión familiar o personal cercana con una entidad que podría colaborar con el PNUD. En caso de darse esa situación, el declarante debe declarar la relación a la administración del PNUD y abstenerse de participar en cualquier interacción del Programa con la entidad afiliada, o en la adopción de toda decisión relacionada con ella.

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

57. La verificación de la exactitud y exhaustividad de las declaraciones seleccionadas es un elemento previsto en el mandato del programa. Tras examinar todas las declaraciones presentadas en 2024, la Oficina seleccionó verificar 40 de ellas, velando por que fueran representativas en cuestión de emplazamiento, categoría profesional y género. Con la orientación de la Oficina, todos los participantes en la verificación presentaron la documentación de terceros necesaria, lo que aseguró el pleno cumplimiento del proceso.

Auditoría por la Oficina de Auditoría e Investigaciones del sistema de información del PNUD para la declaración de la situación financiera

58. A finales de 2024, la Oficina de Auditoría e Investigaciones auditó el sistema de información del PNUD para la declaración de la situación financiera que se usa para gestionar las declaraciones presentadas y otros datos reunidos en el marco del programa. La auditoría cubrió esferas como la configuración y la seguridad del sistema, los controles de acceso, los controles de la integridad de los datos, la seguridad y privacidad de los datos y el apoyo a la producción y el mantenimiento. El informe de auditoría final se publicará a principios de 2025. En su próximo informe anual, la Oficina de Ética transmitirá las constataciones y recomendaciones de la auditoría, así como el estado de aplicación de las recomendaciones.

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

59. La Oficina de Ética 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 de represalia perjudicial, o haber sido amenazados con ella, por haber denunciado conductas indebidas o cooperado con una auditoría o una investigación oficial (lo que en la política se denomina “actividades protegidas”). Al alentar la denuncia de conductas indebidas y la cooperación con las auditorías e investigaciones, la política tiene por objeto reforzar la capacidad del PNUD para investigar y remediar conductas que, si no se denuncian o corrigen, podrían causar daños considerables a las operaciones y la reputación de la organización.

60. En los sectores público y privado, la protección de los denunciantes de irregularidades por denunciar conductas indebidas que sean contrarias al interés público es esencial para luchar contra el fraude, la corrupción y el uso indebido de recursos flagrante. Además de evaluar periódicamente la política del PNUD de protección contra las represalias respecto de las mejores prácticas en desarrollo para la protección de los denunciantes de irregularidades, la Oficina sigue subrayando la importancia de fomentar una cultura de denuncia de las irregularidades y un entorno de trabajo sin represalias en las interacciones con las dependencias institucionales y la administración del PNUD. Proporcionar información sobre esa política también es un componente esencial de las actividades de divulgación y sensibilización de la Oficina.

61. 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 concluye que hay indicios racionales de que se tomaron represalias, el asunto se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones para que lo investigue. La Oficina también puede

recomendar a la administración que adopte medidas provisionales de protección a la espera de que concluya el proceso a fin de proteger los intereses de la persona denunciante. Además, tras llevar a cabo un examen independiente del informe de investigación y las pruebas recopiladas, la Oficina emite un fallo definitivo sobre si se han tomado represalias. Si la persona que ha denunciado las represalias desea recurrir un fallo de la Oficina de Ética, puede solicitar que la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas examine el caso.

62. La Oficina de Ética recibió 37 consultas en relación con la protección contra las represalias en 2024³. Entre ellas, 33 eran solicitudes de asesoramiento sobre procedimientos y requisitos de la política recibidas de personal del PNUD y otras fuentes. Además de asesorar en líneas generales sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, se remitió al personal que planteó problemas de represalias en el lugar de trabajo no contemplados en la política a otras oficinas de apoyo pertinentes, como, por ejemplo, la Oficina del Ómbudsman, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Oficina de Auditoría e Investigaciones y la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina, que mantiene una política de puertas abiertas, comunica a todos esos funcionarios que pueden volver a contactar con ella para presentar nueva información sobre el caso u obtener asesoramiento complementario y confidencial.

63. Como ya se indicó en 2023, la Oficina de Ética colaboró con la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas para remitir a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Secretaría, para que lo investigara, un fallo *prima facie* relativo a una persona denunciante que trabajaba para una oficina de la Secretaría con un contrato de servicios administrado por el PNUD. La persona denunciante alegó que el personal directivo de su oficina en la Secretaría no le renovó el contrato en represalia por denunciar faltas de conducta. Se renovó el contrato de la persona denunciante como medida provisional de protección siguiendo la recomendación de la Oficina de Ética y en espera de que la investigación de la OSSI y el proceso de examen final de la Oficina concluyeran. Tras llevar a cabo un examen independiente del informe de investigación de la OSSI y los materiales en 2024, la Oficina determinó que no se habían demostrado las represalias habida cuenta de que la administración había aportado pruebas claras y convincentes de que el contrato de la persona denunciante no se había renovado por razones legítimas y no se habría renovado incluso si la persona no hubiera realizado una actividad protegida. Tras examinar este fallo, la Oficina de Ética no formuló ninguna otra recomendación de que se prorrogara el contrato.

64. A petición de la persona denunciante, el asunto se ha sometido al examen del Presidente del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Dado que el asunto está pendiente, se comunicará el resultado de la solicitud de examen en el próximo informe anual.

65. De los 37 asuntos relacionados con la protección contra las represalias recibidos en 2024, 4 fueron solicitudes formales de protección comprendidas en el ámbito de aplicación de la política de protección contra las represalias.

66. El primer caso concernía a la persona denunciante ya mencionada, que alegó nuevas represalias en 2024 en relación con las actividades protegidas contenidas en la nueva alegación. Esta solicitud se recibió después de que la Oficina de Ética fallara que no había habido represalias, y se refería a medidas posteriores adoptadas en

³ En años anteriores, las estadísticas sobre los asuntos relacionados con la protección contra las represalias incluían las resultantes de los exámenes que el Panel de Ética hacía de los fallos relativos a casos de represalias. A fin de examinar más específicamente los asuntos planteados por personal del PNUD, estas últimas se han incluido como asuntos de “coherencia” en los servicios sobre ética mostrados en la figura III.

conexión con los trámites de la separación de la persona denunciante de su oficina en la Secretaría. Tras un examen exhaustivo, la Oficina de Ética determinó que esta solicitud no originaba un caso *prima facie* de represalias, ya que las actividades protegidas de la persona denunciante contenidas en la nueva solicitud no se consideraban como tales conforme a la política y no se habían proporcionado pruebas que conectaran ninguna de las medidas de separación con la actividad protegida aducida.

67. El segundo caso también concernía a una persona que trabajaba para una oficina en la Secretaría de las Naciones Unidas con un contrato emitido por el PNUD. Esa persona alegó en concreto que se le estaba renovando el contrato por períodos de menor duración en represalia por denunciar un supuesto acoso por parte de quien le supervisaba. Habida cuenta de que el PNUD alienta la resolución informal de los conflictos, en la política de protección contra las represalias se contempla la resolución informal de los asuntos relativos a represalias, de ser la medida adecuada. Al tratarse de una cuestión que podría resolverse de manera informal por conducto de la Oficina del Ómbudsman, la Oficina de Ética facilitó, con el consentimiento de la persona denunciante, sus contactos con la Oficina del Ómbudsman a fin de estudiar opciones de resolución informal. Dado que el asunto sigue en la Oficina del Ómbudsman, la Oficina de Ética comunicará el resultado de este caso en su siguiente informe anual.

68. El tercer caso atañía a una persona titular de un contrato que trabajaba para una entidad anfitriona y que alegó que no se le había renovado el contrato en represalia por una anterior denuncia de supuesta discriminación por parte de la administración de la entidad anfitriona. Tras su evaluación preliminar, la Oficina concluyó que, si bien la persona denunciante había participado en una actividad protegida, la decisión de no renovarle el contrato no guardaba relación alguna con dicha actividad. Después, la persona denunciante solicitó que el Presidente del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinara el fallo de la Oficina de Ética. El Presidente coincidió con la conclusión de la Oficina de que el asunto no daba lugar a un caso *prima facie* de represalias.

69. El cuarto caso concernía a un funcionario del PNUD que alegó que había recibido una notificación de reasignación en represalia por denunciar un supuesto acoso por parte de su superior en el PNUD. Tras su examen, la Oficina de Ética estimó que las pruebas presentadas demostraban que la relación laboral entre la persona denunciante y su superior llevaba mucho tiempo deteriorándose y la reasignación cuestionada formaba parte de los problemas de acoso y marginación incluidos en la denuncia, que existían desde hacía tiempo y antes y con independencia de su actividad protegida. Si bien la Oficina no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias, indicó a la persona denunciante que a) la Oficina de Auditoría e Investigaciones era el mecanismo de denuncia adecuado para todas las cuestiones de acoso y b) se podía contactar con la Oficina de Asistencia Letrada al Personal para obtener asesoramiento legal sobre la forma de impugnar la decisión de reasignación. La persona denunciante no optó por solicitar que el Presidente del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinara este fallo detallado.

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

70. Como elemento central de su labor, la Oficina de Ética colabora con las funciones de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de poner en común las mejores prácticas, promover la coherencia en materia de ética y cooperar en iniciativas relacionadas con la ética. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales son dos foros importantes para la colaboración en todo el sistema.

71. El Director de Ética sigue participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética, que está integrado por las jefaturas de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de las oficinas de ética de los fondos y programas administrados por separado. El Panel de Ética, presidido por el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría, tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones de ética importantes y complejas que tengan repercusiones en toda la Organización. Como se ha mencionado, el Presidente del Panel de Ética tiene el mandato de examinar, en consulta con otros miembros del Panel, los fallos relativos a la protección contra las represalias emitidos por otras oficinas de ética que se hayan recurrido.

72. El PNUD sigue siendo un miembro activo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que incluye a más de 100 altos funcionarios de ética de más de 50 instituciones multilaterales, así como otras entidades del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales afiliadas e instituciones financieras internacionales. La Red incluye organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos que han creado una sección específica dentro de la Red. El Director copreside la sección. En la conferencia anual de la Red, el Director participó como miembro en paneles titulados “Cómo ocasionar un cambio de cultura mediante programas de ética (y medir el impacto)” y “Foro abierto: intercambios sobre las lecciones aprendidas”.

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

73. 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 del PNUD.

74. Habida cuenta de la solicitud de la Junta Ejecutiva que figura en la decisión 2023/8 —también reflejada en la decisión 2024/10— de que la Oficina siguiera reforzando los procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades, en su informe anual de 2023, la Oficina recomendó a la administración que se hicieran modificaciones en el Marco Jurídico del PNUD para Tratar el Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas (Marco Jurídico). Las modificaciones recomendadas eran en referencia al proyecto de informe de investigación de la Oficina de Auditoría e Investigaciones y las pruebas documentales.

75. La administración del PNUD aceptó la recomendación de la Oficina de Ética en 2024 y se ha comenzado a hacer las modificaciones necesarias en el Marco Jurídico del Programa. La Oficina considera que la aplicación de esta recomendación está en consonancia con las solicitudes de la Junta Ejecutiva de que el PNUD refuerce la protección de los denunciantes de irregularidades ajustándose más a las mejores prácticas.

76. Habida cuenta de que la administración del PNUD adoptó la recomendación mencionada y tanto la Oficina de Ética como la administración han mantenido un diálogo constante y constructivo sobre las oportunidades de fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento, la Oficina no presenta ninguna recomendación a la Junta Ejecutiva ni a la administración para el ciclo de presentación de informes correspondiente a 2024.

VI. Conclusión

77. Cultivar y preservar una cultura ética sigue siendo un elemento central para el cumplimiento efectivo del mandato del PNUD. Las relaciones de confianza con los gobiernos y la condición de agente de cambio imparcial desde el punto de vista político son dos capacidades diferenciadoras del PNUD fundamentales en el apoyo que presta a países y comunidades para crear un futuro mejor.

78. Recurriendo a una estrategia centrada en influir en la cultura institucional y prosiguiendo al mismo tiempo con la gestión de los riesgos mediante la prestación de servicios de ética, la Oficina de Ética logró avanzar de manera considerable en la integración de la ética en el tejido de la organización. La dirección ha facilitado la labor por medio de apoyo, recursos suficientes, alianzas con otras partes interesadas y la debida consideración de la independencia de la Oficina. Para seguir avanzando, es necesario que se protejan y conserven todos estos elementos en un momento en que la Oficina sigue ampliando y adaptando sus actividades mediante enfoques innovadores, basados en datos y que tienen en cuenta los riesgos.
