



**Junta Ejecutiva de la Entidad de las
Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento
de las Mujeres**

Distr. general
10 de abril de 2025
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2025

17 a 19 de junio de 2025

Tema 5 del programa provisional

Ética

**Informe sobre las actividades de la función de ética
de ONU-Mujeres en el período comprendido entre
el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024**

Resumen

De conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva, la Asesora de Ética presenta este informe acerca de las actividades de la función de ética en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024. Los datos relativos a la participación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas corresponden al ciclo de presentación de 2024.

Conforme a lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)), el Panel de Ética de las Naciones Unidas ha examinado también el informe en su 175ª reunión, celebrada el 13 de febrero de 2025.

Este es el tercer informe presentado por la Asesora de Ética desde que el 1 de abril de 2023 se nombró al primer titular de esta función.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y la respuesta de la administración.



I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva. En él se detalla la labor de la función de ética de ONU-Mujeres 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. Las actividades de la función de ética se rigen por los principios establecidos en los Artículos 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas, en los que se exige la independencia, eficiencia, competencia e integridad del personal. Para apoyar la visión de ONU-Mujeres de lograr resultados transformadores para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la función de ética promueve la conducta ética en toda la organización aumentando la confianza y la credibilidad con nuestros asociados y partes interesadas.

3. Mediante la prestación de servicios para integrar la ética en la toma de decisiones a través de la sensibilización y el asesoramiento práctico, la función de ética ayuda a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y operacionales y los riesgos para la reputación.

4. En consonancia con los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y con el boletín [ST/SGB/2007/11](#), el mandato de la función de ética comprende lo siguiente: a) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y la administración; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) fijación de normas y apoyo normativo; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera de ONU-Mujeres; y e) administración de la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias. El informe también incluye la interacción de la Asesora de Ética con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

5. Durante la mayor parte del período que abarca el informe, la función de ética siguió contando con un solo miembro del personal, la Asesora de Ética de categoría P-5. El 1 de octubre de 2024 asumió sus funciones la persona seleccionada para el puesto Analista de Ética de categoría P-2 con un contrato temporal de un año. La función de ética colabora con las operaciones de ONU-Mujeres en 83 ubicaciones prestando servicios de ética a unos 4.200 miembros del personal de ONU-Mujeres, de los que unos 1.480 (35 %) son funcionarios.

6. Durante 2024, la Asesora de Ética siguió integrando la función de ética en ONU-Mujeres mediante la prestación de servicios relacionados con la ética para apoyar y promover una cultura institucional ética, de conformidad con la decisión 2023/10 de la Junta Ejecutiva. Esos esfuerzos incluyeron:

a) *Apoyo de políticas*: actualización de la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias para reforzar aún más el marco de protección de ONU-Mujeres en consonancia con la decisión 2023/10 de la Junta Ejecutiva; colaboración con la División de Recursos Humanos para crear una política de actividades externas y revisar de forma sustancial el procedimiento de aprobación de actividades externas vigente para mitigar y gestionar proactivamente el riesgo de conflicto de intereses; inicio de una revisión de la política de hospitalidad y regalos para aclarar las funciones y responsabilidades en relación con la recepción, declaración y gestión de regalos.

¹ Boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado ([ST/SGB/2007/11](#)).

b) *Sólidos esfuerzos de divulgación para reforzar aún más la concienciación:* creación e impartición de talleres presenciales y virtuales basados en escenarios, con la participación de 670 personas de ONU-Mujeres.

c) *Ser una fuente confiable de asesoramiento oportuno y práctico:* se respondió a 354 solicitudes de asesoramiento, lo que representó un aumento del 121 % respecto de las 160 solicitudes recibidas en el período de nueve meses comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2023.

d) *Promoción de la armonización, la eficacia y la eficiencia, mediante el fortalecimiento de la colaboración con el Panel de Ética:* como queda patente en el primer mes de sensibilización ética organizado de forma conjunta con el PNUD.

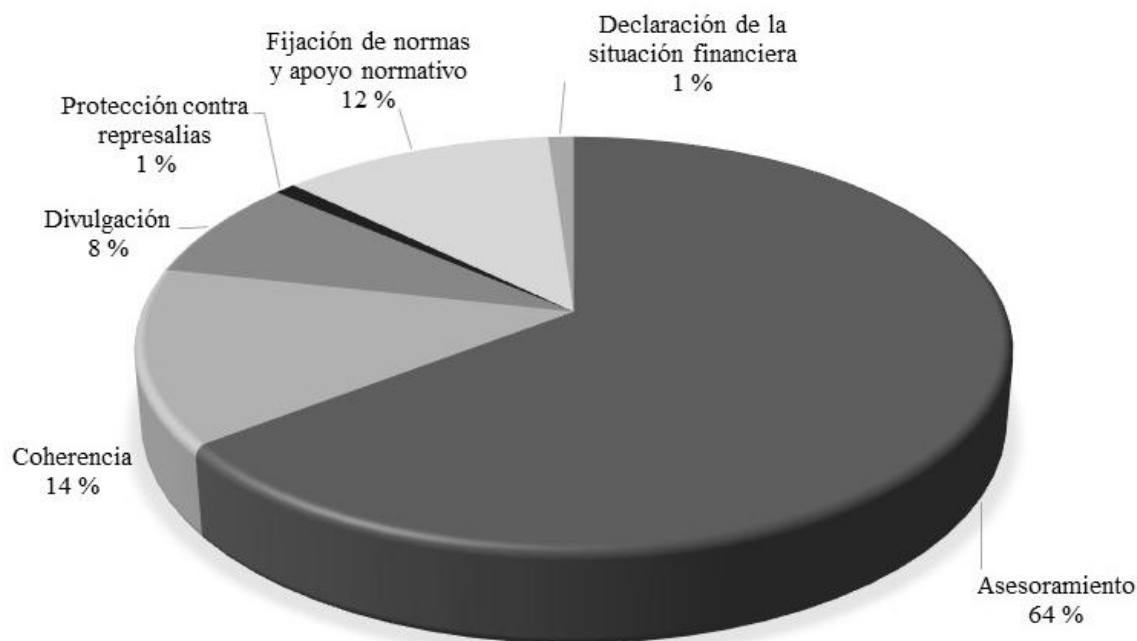
7. La independencia de la función de ética es fundamental para el cumplimiento eficaz de su mandato. Tomando nota de las normas y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas², la Asesora de Ética confirma que la función llevó a cabo sus actividades sin injerencias externas. En su decisión 2024/6, la Junta Ejecutiva exhortó a ONU-Mujeres a garantizar que la función de ética dispusiera de recursos suficientes a largo plazo para poder ejecutar de forma sostenible e independiente el mandato de la función de ética y, en su decisión 2023/10, la Junta Ejecutiva solicitó a la administración de ONU-Mujeres que aportara recursos suficientes a la función de ética para que esta aplicara su mandato de forma sostenible e independiente. Sin embargo, la función de ética sigue funcionando sin esos recursos.

8. Al tiempo que mantiene su independencia y salvaguarda la confidencialidad, el mandato de la función de ética de cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas exige forjar alianzas con otras funciones en el seno de ONU-Mujeres y contar con el apoyo de la dirección. La Asesora de Ética se siente alentada por el hecho de que ONU-Mujeres haya adoptado la ética como un elemento esencial de sus operaciones. La dirección a todos los niveles de la organización sigue apoyando plenamente que se haga hincapié en la integración de la ética en la labor de ONU-Mujeres y busca sesiones de capacitación y asesoramiento sobre la gestión proactiva de los conflictos de intereses y las interacciones con las partes interesadas. Se solicitó sistemáticamente apoyo en materia de políticas y se apoyó la forja de alianzas entre la función de ética y otras oficinas en cuestiones de interés común. El personal solicitó periódicamente a la Oficina orientación sobre ética para garantizar que su conducta personal y profesional se adhiriera a las normas más estrictas de ética e integridad. La participación de la Directora Ejecutiva y de la Directora Ejecutiva Adjunta en iniciativas de divulgación demostró el apoyo a la función y aumentó su visibilidad.

9. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética respondió a 548 solicitudes de servicios, lo que representó un aumento del 85 % respecto de las 295 solicitudes recibidas entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2023. Como se muestra en la figura 1, las solicitudes de servicios se clasificaron en las siguientes categorías: asesoramiento en materia de ética (354, 64 %), protección contra represalias (5, 1 %), divulgación, capacitación y sensibilización (43, 8 %), fijación de normas y apoyo normativo (64, 12 %), coherencia (76, 14 %) y programa de declaración de la situación financiera (6, 1 %).

² Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2021/5](#)), sección III.A y párr. 98, en el que se cita el documento [JIU/REP/2018/4](#), párr. 127, que dice “Comúnmente, la independencia se define como la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones de manera imparcial, con suficiente autonomía y sin influencias externas”.

Figura 1
Solicitudes de servicios por categoría



10. En 2025, la función de ética se centrará en: a) influir positivamente en la cultura institucional, mediante la prestación de servicios de sensibilización y capacitación sobre normas éticas; b) seguir ofreciendo asesoramiento en materia de ética de manera oportuna en respuesta a la creciente demanda para mitigar y gestionar de manera proactiva el riesgo de conflicto de intereses, c) colaborar con el personal en la fase de incorporación al servicio para aumentar la sensibilización sobre el comportamiento ético que se espera de todo el personal de ONU-Mujeres, y d) continuar el examen de la política de hospitalidad y regalos.

II. Actividades

A. Fijación de normas y apoyo normativo

Políticas esenciales para la función de ética

11. En su decisión 2023/10, la Junta Ejecutiva pidió a la función de ética que siguiera consolidando los procedimientos y políticas de ONU-Mujeres en materia de protección contra las represalias y que siguiera facilitando una actualización anual a la Junta en el marco del mecanismo de presentación de informes existente. A este respecto, la Asesora de Ética examinó y revisó la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas para garantizar que ONU-Mujeres disponga de un marco de protección sólido y eficaz que sea coherente con las mejores prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas y refleje el entorno operacional de ONU-Mujeres.

12. Tras las consultas con las partes interesadas, en febrero de 2024, ONU-Mujeres publicó una política de protección contra las represalias revisada. Las principales modificaciones consisten en: a) sustituir la Oficina de Ética de las Naciones Unidas por la Asesora de Ética para reflejar el papel de la función de ética en ONU-Mujeres;

b) acortar el plazo de examen de la política de los cuatro años habituales a dos años para ser coherentes con otras entidades de las Naciones Unidas y asegurar un seguimiento continuo de las tendencias en la protección de los denunciantes de irregularidades; c) incluir a la Directora Ejecutiva en las recomendaciones de medidas provisionales de protección para garantizar el conocimiento en el más alto nivel de ONU-Mujeres de la protección contra las represalias en los asuntos que hayan sido remitidos para su investigación; d) utilizar un lenguaje más inclusivo para alentar a la fuerza de trabajo afiliada a denunciar las faltas de conducta y las irregularidades; y e) asegurar la coherencia con las demás políticas de ONU-Mujeres que se hayan actualizado desde la última revisión de la política. En interés de la transparencia y para subrayar la importancia institucional de la protección contra las represalias, la política revisada está a disposición del público en la sección “Rendición de cuentas” del sitio web de ONU-Mujeres.

13. La Asesora de Ética colaboró con la División de Recursos Humanos en la elaboración de una política de actividades externas y en una revisión sustancial del procedimiento de aprobación de actividades externas vigente, que se publicaron en marzo de 2024. Esta política y procedimiento son fundamentales para garantizar que el personal de ONU-Mujeres es consciente de cuándo y cómo debe solicitar la aprobación previa para participar en actividades externas, lo que contribuye a la gestión proactiva y a la mitigación del riesgo de conflicto de intereses. Como consecuencia de la introducción de este marco, así como de la creciente confianza en la función de ética, el número de solicitudes de asesoramiento relacionadas con actividades externas aumentó en un 151 %, pasando de 98 en el período de nueve meses comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2023, a 246 durante el período sobre el que se informa.

14. Durante el período que abarca el informe y en colaboración con la División de Gestión y Administración, la Asesora de Ética inició un examen de la política de hospitalidad y regalos.

Apoyo sobre políticas a otras divisiones

15. La función de ética se ocupa de proporcionar asesoramiento y apoyo a otras divisiones para garantizar que las políticas institucionales son coherentes con las normas de ética e integridad.

16. Durante el período que abarca el informe, la Asesora de Ética formuló observaciones sobre varias cuestiones de política, entre ellas: la política jurídica para casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas (ahora política de investigaciones y proceso disciplinario), la política y procedimiento de contratación y selección, la política de contratos de consultoría, el acuerdo de servicios de personal asociado, la política de protección de la infancia, la Carta de los Servicios de Evaluación Independiente, Auditoría e Investigación, y las directrices de investigación para la nueva función de investigación interna de ONU-Mujeres.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

17. Las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización son esenciales para garantizar que todo el personal respete las normas más estrictas de conducta ética en el desempeño de sus funciones. El personal debe seguir unas normas éticas coherentes para proteger la reputación de ONU-Mujeres y garantizar que la ejecución de los programas se realiza de acuerdo con los más altos niveles de integridad e independencia.

18. En 2024, la Asesora de Ética impartió, de forma presencial y virtual, sesiones de capacitación sobre normas éticas, conflictos de intereses y protección contra represalias a 670 participantes de ONU-Mujeres.

19. En julio de 2024, la Asesora de Ética celebró sesiones presenciales con el personal de la oficina de enlace de ONU-Mujeres en Ginebra, la oficina de Egipto, la oficina regional en los Estados Árabes y la oficina regional para Europa y Asia Central. En total se impartieron siete sesiones, incluidos talleres sobre conflictos de intereses y protección contra represalias. También se celebraron sesiones presenciales en Nueva York para personal directivo de operaciones sobre cultura institucional ética como parte de la sesión de formación de formadores sobre gestión del riesgo de fraude, una sesión de orientación inicial conjunta con el PNUD para el nuevo personal subalterno del cuadro orgánico del PNUD y ONU-Mujeres, y una sesión para todo el personal destinado en Nueva York sobre el respeto de las normas éticas. También se celebraron reuniones virtuales sobre normas éticas con las oficinas nacionales del Pakistán y Jordania y con la oficina multipaís de ONU-Mujeres para África Meridional.

20. Dado el reducido tamaño de la función de ética en ONU-Mujeres, la colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en actividades de capacitación y divulgación es fundamental para mejorar la eficacia y eficiencia de las iniciativas para aumentar la sensibilización en materia de ética entre el personal de ONU-Mujeres. Durante el mes de mayo de 2024, la Asesora de Ética colaboró con la Oficina de Ética del PNUD para lanzar un mes de sensibilización ética sobre la imparcialidad en un mundo polarizado. El mes incluyó dos mesas redondas con personal directivo de ambas organizaciones (incluida la Directora Ejecutiva Adjunta de Apoyo Normativo, Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas y Resultados de los Programas), declaraciones grabadas sobre la importancia de mantener la imparcialidad como personal de las Naciones Unidas por parte de la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres y el Administrador del PNUD, seguidas de una ceremonia de aceptación de nombramientos, dos jornadas de puertas abiertas sobre ética y un caso práctico distribuido a las oficinas nacionales y regionales para su debate en inglés, español y francés.

21. Para garantizar que ONU-Mujeres no contrata a personal de consultoría con otros empleos que puedan entrar en conflicto con la independencia y la integridad que se les exige como personal de ONU-Mujeres, la Asesora de Ética, en colaboración con la División de Recursos Humanos, dirigió dos sesiones sobre la política de contratos de consultoría y la política de actividades externas. Un total de 125 miembros del personal directivo de operaciones y el personal de Recursos Humanos participaron en las sesiones.

22. También se impartieron sesiones al Servicio de Auditoría Interna para debatir la mejora del examen de los elementos relacionados con la ética en las auditorías, y a los Servicios de Evaluación Independiente, Auditoría e Investigación sobre los conflictos de intereses.

23. Se publicaron una guía sobre los regalos de las festividades y una nota orientativa sobre actividades políticas, en las que se recordaba al personal las restricciones a la aceptación de regalos y la participación en actividades políticas que pudieran poner en entredicho la independencia e imparcialidad que se exige a los miembros del personal de ONU-Mujeres.

24. La Asesora de Ética ofreció reuniones informativas sobre ética a las dos Directoras Ejecutivas Adjuntas durante su programa de orientación inicial para influir positivamente en el “tono impuesto por la dirección”. También se impartió una sesión

sobre consideraciones éticas para personal directivo superior a la Directora Regional y a representantes nacionales de la región de África Oriental y Meridional.

25. El Diálogo sobre Liderazgo de las Naciones Unidas es una iniciativa de la Secretaría de las Naciones Unidas en la que se pide al personal directivo que mantenga una conversación anual con sus subordinados directos en relación con los retos éticos a los que se enfrenta el personal en su labor cotidiana. En el diálogo de 2024, dedicado a la realización de actividades externas, los participantes examinaron actividades externas comunes, como las actividades académicas personales y las publicaciones y la participación en juntas o comités externos y en empresas comerciales externas. El diálogo de 2024 brindó a los participantes la oportunidad de debatir cómo puede garantizar el personal que sus actividades externas no generen conflictos de intereses o riesgos para la reputación de ONU-Mujeres y cómo pueden solicitar asesoramiento y aprobación.

26. El equipo de ética de ONU-Mujeres llevó a cabo una importante edición de los materiales en español, francés e inglés proporcionados por la Secretaría para garantizar la coherencia con el marco de actividades externas de ONU-Mujeres y reflejar su aplicabilidad a todo el personal. Todos los materiales se pusieron a disposición en la página de intranet de Ética para facilitar su accesibilidad.

27. La Asesora de Ética ayudó a la Directora Ejecutiva a poner en marcha el Diálogo sobre Liderazgo de 2024, incluida la moderación de su sesión con el Grupo Mundial de Gestión. Al 31 de marzo de 2025, habían participado 1.746 miembros del personal de ONU-Mujeres, lo que supone el nivel más alto de participación de personal de ONU-Mujeres en un Diálogo sobre Liderazgo.

28. Al incorporarse a ONU-Mujeres, todo el personal debe hacer un curso de capacitación en línea sobre ética e integridad. El curso fue diseñado por el UNICEF y está alojado en la plataforma de aprendizaje Ágora de esta organización y en la plataforma Quantum del PNUD. A finales de 2024, aproximadamente el 82 % del personal de ONU-Mujeres había completado el curso obligatorio, lo que supone un aumento del 4 % respecto del 78 % del personal de ONU-Mujeres que había completado el curso obligatorio a finales de 2023. En un esfuerzo por aumentar la tasa de finalización, se exige al personal que certifique que ha realizado el curso de capacitación en línea sobre ética e integridad como parte del procedimiento de aprobación de actividades externas revisado.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

29. La proporción de asesoramiento confidencial, preciso y oportuno al personal de ONU-Mujeres es un componente fundamental del mandato de la Asesora de Ética para fomentar una cultura de ética, rendición de cuentas y transparencia. La función de asesoramiento es principalmente preventiva y proactiva, y ayuda al personal a tomar decisiones fundamentadas de conformidad con las normas éticas aplicables. Al proporcionar orientación razonada, oportuna, procesable e imparcial al personal y a la administración sobre cómo resolver posibles conflictos de intereses, la función respalda la toma de decisiones adecuadas que contribuyen a la ejecución responsable del mandato. La función también ayuda en la gestión de riesgos, al desaconsejar la contratación o proponer medidas de mitigación para protegerse del riesgo de conflicto de intereses.

30. La Asesora de Ética se compromete a proporcionar un asesoramiento rápido y de calidad para apoyar la toma de decisiones adecuada. En el período sobre el que se informa, normalmente la Asesora de Ética proporcionó una respuesta en el plazo de dos días laborables tras recibir toda la información solicitada.

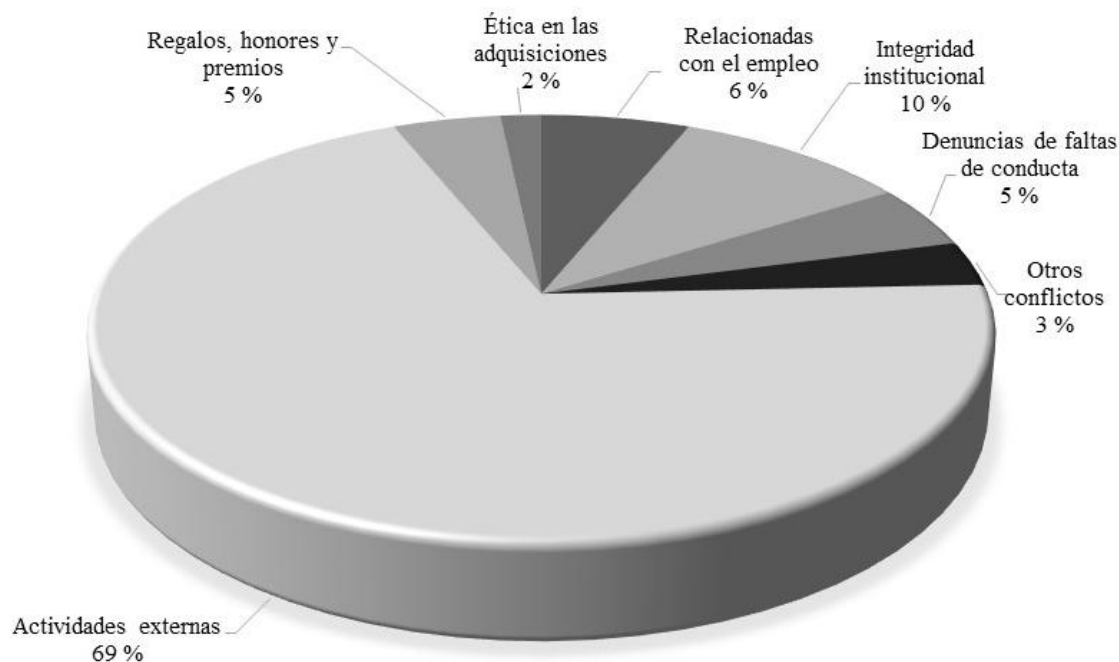
31. Durante el período en cuestión, 354 de todas las solicitudes de servicios de ética (64 %) fueron solicitudes de asesoramiento, lo que supone un aumento del 121 % respecto de las 160 solicitudes de asesoramiento recibidas durante el período de nueve meses comprendido entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2023. Este aumento se debe al período de comparación (nueve meses en 2023 y un año completo en 2024), al creciente nivel de visibilidad de la función de ética y a la confianza en el apoyo prestado, así como a la publicación de la política de actividades externas en 2024. Aunque el continuo aumento de las solicitudes de asesoramiento será un indicador positivo de la sensibilización y la confianza constantes en la función de ética, es probable que en el futuro ese aumento sea más gradual.

32. Como se muestra en la figura 2, se proporcionó asesoramiento sobre una serie de temas, entre ellos: actividades externas (246, 69 %), procedimientos internos para denunciar faltas de conducta (17, 5 %), otros conflictos de intereses (12, 3 %), problemas laborales relacionados con la ética (22, 6 %), integridad institucional (35, 10 %), regalos, honores y premios (16, 5 %), y ética en las adquisiciones (6, 2 %).

33. Para las cuestiones planteadas que no estaban incluidas en el mandato de la función de ética, se dirigió al personal a las instancias apropiadas, entre las que se encontraban la Asesora de Relaciones Laborales de ONU-Mujeres, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Secretaría de las Naciones Unidas, la División de Recursos Humanos, la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y el Consejo del Personal conjunto del PNUD, el UNFPA, ONU-Mujeres y la UNOPS.

Figura 2

Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por categoría



34. En términos de distribución geográfica, de las 348 solicitudes de asesoramiento en materia de ética recibidas del personal de ONU-Mujeres en el período en cuestión³, 173 (49,7 %) procedían de oficinas regionales, nacionales y de enlace. Esto supone un ligero aumento con respecto al último período, en el que el 48 % de las solicitudes procedían de oficinas regionales, nacionales y de enlace.

35. El mayor número de solicitudes de asesoramiento se refería a la participación en actividades externas a título personal, lo que incluye funciones de liderazgo en organizaciones sin fines de lucro como la composición de las juntas, los empleos externos a tiempo parcial como la impartición de cursos en una universidad o el trabajo para una organización sin fines de lucro, las actividades sociales y benéficas, la diferencia entre capacidad oficial y personal, las publicaciones como artículos y blogs y la realización de ponencias sobre temas relacionados con ONU-Mujeres.

36. Como medida proactiva de prevención de riesgos, la Asesora de Ética examina las solicitudes de participación en actividades externas para asegurarse de que la actividad externa propuesta no vaya en contra de los intereses de ONU-Mujeres y no entre en conflicto con la función de la persona en la organización o con las obligaciones fundamentales de todo el personal de mantener la independencia, la imparcialidad y la lealtad a ONU-Mujeres. En los casos en que se recomiende que la persona solicite la aprobación de la División de Recursos Humanos a través de su supervisor o supervisora, la Asesora de Ética incluye una lista de condiciones que la persona que solicita el asesoramiento debe cumplir para mitigar y gestionar cualquier posible riesgo de conflicto de intereses durante la participación en la actividad externa.

D. Programa de declaración de la situación financiera

37. El propósito del programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas es detectar, mitigar y gestionar los riesgos de conflicto de intereses derivados de las participaciones financieras, afiliaciones personales o actividades externas del personal de las Naciones Unidas y sus familiares directos. El personal designado de ONU-Mujeres participa en el programa, que está administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el boletín del Secretario General sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses (ST/SGB/2006/6). Los funcionarios de ONU-Mujeres de categoría D-1 y categorías superiores, aquellos cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones o que tengan acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones, y el equipo de ética deben presentar una declaración anual de la situación financiera.

38. La participación en el programa ayuda a ONU-Mujeres a detectar, mitigar y gestionar los conflictos de intereses posibles o reales con el objetivo de garantizar que el personal de ONU-Mujeres demuestre el más alto grado de integridad exigido en la Carta de las Naciones Unidas y desempeñe sus funciones con arreglo a él, el Estatuto y Reglamento del Personal, y las directrices y políticas pertinentes de ONU-Mujeres. Las ventajas de participar en el programa son: a) garantizar una aplicación coherente y consistente de las normas éticas de las Naciones Unidas; b) incorporar las mejores prácticas tanto de las Naciones Unidas como del sector privado, en términos de experiencia y conocimientos técnicos; y c) beneficiarse de las economías de escala, combinando la calidad del servicio con la eficacia en función de los costos.

³ Seis de las 354 solicitudes de asesoramiento que se recibieron en total procedían de fuentes externas, por lo que no se contabilizan en esta estadística.

39. Durante el ciclo de presentación anual de 2024, que abarca el período comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, 153 miembros del personal de ONU-Mujeres fueron designados para participar en el programa. Todo el personal declarante de ONU-Mujeres presentó sus declaraciones según lo exigido.

40. Tras un examen de las declaraciones de la situación financiera presentadas, el programa identificó a tres declarantes con un posible conflicto de intereses cada uno. Los conflictos pertenecen a las siguientes categorías: actividades financieras, relaciones familiares y actividades externas. El programa hizo recomendaciones a cada una de las tres personas declarantes de ONU-Mujeres sobre medidas para mitigar y gestionar los posibles conflictos de intereses identificados, que fueron aceptadas y aplicadas antes del final del ciclo de presentación.

41. En 2024, al igual que en años anteriores, se llevó a cabo también un proceso de verificación de las declaraciones de la situación financiera presentadas como parte del programa. Se seleccionaron ocho declarantes de ONU-Mujeres para el proceso de verificación. Siete de esas personas proporcionaron los documentos de verificación necesarios, y sus expedientes se cerraron. Una persona no proporcionó los documentos de verificación necesarios, por lo que el examen de su declaración se consideró incompleto. En consonancia con los procedimientos establecidos en el programa, las personas con un expediente incompleto son remitidas a la jefatura de entidad para la aplicación de medidas de rendición de cuentas. Además, las personas con un proceso de verificación incompleto volverán a ser seleccionadas para el proceso de verificación y el examen prioritario en el siguiente ciclo.

E. Protección contra las represalias

42. La Asesora de Ética administra la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias. En la política se alienta a todo el personal de ONU-Mujeres a que denuncie las faltas de conducta y las irregularidades y coopere plenamente con las auditorías e investigaciones, denominadas actividades protegidas. La posibilidad del personal de denunciar y cooperar sin temor a sufrir represalias es un elemento fundamental para crear una cultura institucional de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

43. De conformidad con la política, la Asesora de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las solicitudes de protección para determinar si la persona denunciante ha participado en alguna actividad protegida y si su participación en tal actividad ha contribuido a la presunta represalia. Si la Asesora de Ética determina que no se observaron indicios de represalias, la persona denunciante podrá solicitar un nuevo examen por parte de la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

44. Si la Asesora de Ética concluye que existen indicios de represalias, el asunto se remite a la OSSI para su investigación. La Asesora de Ética podrá recomendar medidas de protección para salvaguardar a la persona denunciante mientras dure la investigación. Tras un examen independiente del informe de investigación de la OSSI y de los documentos justificativos, la Asesora de Ética determinará si el informe y los documentos justificativos demuestran, con pruebas claras y convincentes, que la dirección de ONU-Mujeres habría ejercido las presuntas medidas de represalia incluso si no hubiera tomado parte en la actividad protegida, y formulará las recomendaciones pertinentes al Director de la División de Gestión y Administración.

45. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética recibió cinco consultas en el marco de esta política. Cuatro de ellas eran solicitudes de asesoramiento más que de protección. El personal que expuso cuestiones que no estaban comprendidas en la política fue remitido a la Oficina del Ómbudsman para

Fondos y Programas de las Naciones Unidas o a la División de Recursos Humanos, o se le aconsejó que denunciara las posibles faltas de conducta a la OSSI, según el caso.

46. En la única solicitud de protección, la Asesora de Ética comenzó el examen, que se suspendió a petición de la persona denunciante.

47. En un asunto remitido para su investigación a la OSSI por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en 2022, la Asesora de Ética determinó definitivamente que en 2024 no se habían producido represalias y formuló recomendaciones a la Dirección del Departamento de Gestión y Administración de conformidad con la política. Aunque la Asesora de Ética concluyó que no se habían producido represalias, se formularon recomendaciones para garantizar que la persona afectada se reintegrara adecuadamente en su división de trabajo tras el fin de las medidas provisionales de protección que se habían puesto en marcha durante la investigación, y que no se tomaran medidas contra ella por haber participado en una actividad protegida y haber solicitado protección.

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

48. La colaboración con otras funciones de ética, incluido el intercambio de mejores prácticas y la promoción de normas coherentes, es fundamental para mejorar la conducta ética, la transparencia y la rendición de cuentas en ONU-Mujeres. En su decisión 2023/10, la Junta Ejecutiva solicitó a ONU-Mujeres que mantuviera un diálogo continuo con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales a fin de intercambiar mejores prácticas y promover normas coherentes en materia de conducta ética, transparencia y rendición de cuentas en el seno de ONU-Mujeres.

49. A lo largo del período sobre el que se informa, la Asesora de Ética siguió participando activamente en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Tal y como se establece en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), el Panel de Ética tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones éticas complejas que tengan repercusiones en todo el sistema. El Panel está compuesto por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado.

50. Los dos grupos de trabajo creados por el Panel de Ética en 2023 sobre actividades externas y sobre regalos y honores, respectivamente, concluyeron su labor de elaboración de orientaciones comunes, en forma de notas orientativas sobre actividades externas y sobre regalos y honores. Las notas incluyen principios y orientaciones interpretativas para fomentar la coherencia de las prácticas entre los miembros del Panel.

51. El Panel de Ética está presidido por la Dirección de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. La Presidencia tiene además el mandato de examinar, a petición de la persona denunciante y en consulta con otros miembros del Panel, las determinaciones de la ausencia de indicios razonables de represalias emitidos por otras oficinas de ética integrantes del Panel, entre ellas ONU-Mujeres.

52. En 2024, la Asesora de Ética dirigió una sesión con nueve colegas de organismos del Panel de Ética sobre consejos prácticos para realizar exámenes preliminares de las solicitudes de protección contra las represalias.

53. Además de participar en las funciones de ética a través del Panel, la Asesora de Ética es miembro activo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red se creó en 2010 y reúne a profesionales de alto nivel, en calidad de funcionarios, que son responsables de las funciones de ética en unas 50 instituciones intergubernamentales multilaterales, incluidas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como instituciones financieras internacionales y regionales. Esto incluye a las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), que han creado un grupo específico dentro de la Red.

54. La Asesora de Ética asistió a la reunión anual de 2024 de la Red, organizada por la Organización Mundial de la Salud en Ginebra, y formó parte de un panel que debatió el aprovechamiento de formas interactivas e innovadoras de capacitación.

IV. Conclusión

55. Durante 2024, la función de ética respondió puntualmente a un aumento del 85 % de las solicitudes de sus servicios. Esto demuestra una confianza cada vez mayor en el apoyo y los conocimientos de la función de ética. Se publicaron políticas fundamentales para la función de ética, que proporcionan un marco claro para las normas éticas y una base sólida para el asesoramiento. Los marcos normativos se complementaron con una importante inversión en sensibilización, divulgación y capacitación, que continuará en 2025.
