



**Junta Ejecutiva del Programa
de las Naciones Unidas para
el Desarrollo y del Fondo de
Población de las Naciones Unidas**

Distr. general
30 de marzo de 2010
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2010

Ginebra, 21 de junio a 2 de julio de 2010

Tema 7 del programa provisional

Informe de la Oficina de Ética del PNUD

PNUD: actividades en 2009

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

El segundo informe sobre las actividades de la Oficina de Ética del PNUD se presenta al Administrador de conformidad con el 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). También se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 10 de la decisión 2008/37. El informe se ajusta al marco acordado que aprobó el Comité de Ética de las Naciones Unidas y fue examinado por ese Comité en su 19º período de sesiones, el 22 de febrero de 2010.

El presente informe ofrece una sinopsis de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009. En este período, la Oficina respondió a más del doble de las solicitudes que había recibido en el período que abarca el informe anterior. El hecho de que se diera prioridad a la información al personal del PNUD sobre el mandato y la labor de la Oficina puede haber contribuido a que así fuera.

La mayoría de las solicitudes tenían que ver con asesoramiento en cuestiones éticas. Sobre la base de las solicitudes y del feedback recibido, la Oficina reafirma la importancia que tienen para el personal del PNUD en el desempeño de su labor cotidiana los valores definidos en el Código de Ética para el personal de las Naciones Unidas, a saber, independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas y respeto de los derechos humanos. La salvaguardia de la independencia, la imparcialidad y la competencia de los funcionarios públicos internacionales como agentes de cambio social debería contribuir al prestigio de la Organización y a la confianza del público, factores fundamentales para la labor del PNUD en apoyo de la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.



Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre el desarrollo de la función de ética y su contribución a la misión y al mandato del PNUD.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	4
III. Actividades previstas en el mandato	7
A. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas	8
B. Capacitación, formación y extensión	11
C. Asesoramiento y orientación	13
D. Política de declaración de la situación financiera	15
E. Protección del personal contra represalias por informar sobre irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	20
IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas	21
V. Conclusión	22
 Gráficos	
1. Sinopsis del plan de acción de la Oficina de Ética para 2009-2011	5
2. Número de solicitudes recibidas en 2009 en comparación con 2008	7
3. Solicitudes de 2009 por género	7
4. Distribución geográfica de los talleres de capacitación y las reuniones informativas	12
5. Solicitudes de asesoramiento, por categorías	15
6. Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008, por categorías	16
7. Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008, por funciones	17
8. Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008, por ubicación	18
9a. Sinopsis de las solicitudes de protección contra represalias	21
9b. Examen de casos de represalias en 2008	22

I. Introducción

1. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009. Entre los principales resultados logrados por la Oficina de Ética, en colaboración con otras oficinas pertinentes, cabe señalar los siguientes:

a) *Establecimiento de normas y apoyo a las políticas.* La Oficina de Ética ofreció aportaciones sobre varias políticas y directrices institucionales que se actualizaron. Extrajo del Marco Jurídico del PNUD para tratar el incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas¹ una serie de disposiciones para proteger al personal de represalias y las incorporó en una política separada. Además, la Oficina de Ética dio prioridad a informar a la administración y el personal del PNUD sobre su mandato y actividades principales. La importancia que asignó a esta cuestión puede haber contribuido al aumento del 110% que se registró en el número de solicitudes recibidas, de 186 en 2008 a 392 en 2009². La Oficina también amplió su sitio en Intranet para proporcionar mejor información sobre las normas de conducta del PNUD y sobre su labor;

b) *Capacitación.* La cantidad de personal del PNUD y de otro personal³ que asistió a seminarios sobre ética aumentó de 180 personas en 2008 a unas 1.400 en 2009. Muchos de estos seminarios se realizaron en colaboración con el Centro de Perfeccionamiento Profesional de la Oficina de Recursos Humanos. De las 50 sesiones realizadas, 31 fueron facilitadas por colegas que habían asistido a cursos de formación de instructores en 2009. La Oficina de Ética también adaptó módulos para dos grupos de funciones (adquisiciones y asuntos jurídicos) en colaboración con el jefe del comité asesor en adquisiciones y el Director de la Oficina de Apoyo Jurídico;

c) *Asesoramiento confidencial.* Hubo un marcado aumento de las solicitudes de asesoramiento, de 89 en 2008 a 225 en 2009. La categoría más importante se refería a actividades externas, mientras que en 2008 había sido cuestiones relacionadas con el empleo;

d) *Declaración de la situación financiera.* Con apoyo técnico de la Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información, para 2008 presentó información el 100% de los 1.774 funcionarios que debían hacerlo. La Oficina de Ética respondió a 2.041 correos electrónicos y a numerosas llamadas telefónicas sobre la presentación de las declaraciones. Las 5.089 declaraciones presentadas para los años 2006, 2007 y 2008 están en distintas etapas de su examen⁴. La Oficina de Ética y la Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información encargaron un análisis de la aplicación utilizada para presentar declaraciones en línea a fin de mejorar los procedimientos de presentación y examen. Además, la Oficina ha hecho un seguimiento con la

¹ Actualmente, la política del PNUD sobre protección contra las represalias se mantiene básicamente igual, pero se revisará de conformidad con los resultados del examen que está realizando el Comité de Ética de las Naciones Unidas.

² Este aumento se basa únicamente en las solicitudes que no se relacionan con la declaración de la situación financiera.

³ En algunas sesiones realizadas en las oficinas en los países participaron también contratistas del PNUD y personal de otras organizaciones de las Naciones Unidas.

⁴ Los funcionarios presentaron 5.080 declaraciones dentro de los plazos prescritos para cada año y la Oficina de Ética recibió nueve declaraciones atrasadas. Estas últimas se presentaron después de que la Oficina de Ética y la Oficina de Auditoría e Investigaciones realizaran el correspondiente seguimiento, y con ellas se llegó a un total de 5.089 declaraciones.

Oficina de Apoyo Jurídico y la Oficina de Auditoría e Investigación de 11 casos en que no se presentaron las declaraciones de 2006 y 2007;

e) *Protección contra las represalias*. La Oficina de Ética examinó siete denuncias de represalias. Una de ellas, que estaba fuera de su mandato, se remitió a la oficina competente. Dos denuncias conexas de amenazas de represalias se resolvieron con la intervención de una oficina competente. En cuanto a las cinco denuncias restantes, la Oficina de Ética consideró prima facie que una de ellas era infundada y que en cambio había motivos para remitir las otras cuatro a la Oficina de Apoyo Jurídico para su investigación. La Oficina de Apoyo Jurídico determinó que en uno de los casos no había habido represalias y está esperando los resultados de la investigación de los tres restantes.

2. Los resultados indicados están dentro del mandato de la Oficina de Ética⁵, que el Administrador estableció como órgano independiente entre diciembre de 2007, con el objetivo 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”⁶.

II. Actividades administrativas

3. Con la asistencia del Equipo de asesoramiento sobre gestión de la Dirección de Gestión y un consultor que prestó servicios en forma gratuita, la Oficina de Ética realizó su planificación estratégica para dar una dirección a mediano plazo a la ejecución de su mandato y definir los parámetros de sus planes de trabajo anuales. El plan de acción resultante de la Oficina de Ética para 2009-2011, al que hicieron aportaciones las oficinas pertinentes, apunta a apoyar a los objetivos del Plan estratégico del PNUD para el período 2008-2011 (prorrogado hasta el 2013) y se ajustan al marco de rendición de cuentas y al documento titulado “Human Resources in UNDP: A People-Centered Strategy 2008-2011”. En el gráfico 1 se presenta un esquema de los temas y subtemas de las actividades propuestas y las ya ejecutadas en 2008 por años y ámbito de funciones.

4. Además de la labor de planificación, se ha reforzado la dotación de la Oficina de Ética. En noviembre de 2009, el Gobierno de España aportó un funcionario subalterno del cuadro orgánico que presta asistencia y recibe capacitación en cuestiones de declaración de la situación financiera y otras tareas de la Oficina. Este puesto de categoría P-2, se suma al equipo existente integrado por un D-1, un P-5 y

⁵ Véase ST/SGB/2007/11: Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado, sección 3: mandato: a) elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética; b) proporcionar orientación a los directivos para asegurar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización refuercen y promuevan el grado de integridad que dispone la Carta de las Naciones Unidas; c) proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal; d) coordinar las actividades de concienciación del personal sobre las normas éticas y el comportamiento esperado; e) desempeñar las funciones asignadas de protección contra las represalias por haber denunciado faltas y haber cooperado con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas; f) administrar el programa de declaración de la situación financiera (excepto en el caso de los funcionarios con categoría de Subsecretario General y categorías superiores, que hacen su declaración a la Oficina de Ética de la Secretaría); y g) presentar al jefe ejecutivo un informe anual sobre sus actividades.

⁶ *Ibid.*, párr. 1.1.

un G-6. Con la asignación aprobada de 200.000 dólares para gastos generales de funcionamiento de 2009, la Oficina contrató los servicios de una empresa para facilitar capacitación en cuestiones de ética, un consultor de tiempo parcial para coordinar la logística de las actividades de capacitación, un consultor en comunicaciones por un período breve (para elaborar un vídeo de divulgación), dos consultores temporarios como apoyo administrativo en cuestiones de presentación de declaraciones de la situación financiera y un consultor sobre el examen de las declaraciones de la situación financiera por un período breve.

5. El personal de la Oficina de Ética realizó actividades de capacitación internas y externas para mantener su competencia profesional y reforzar sus conocimientos técnicos, de acuerdo con sus necesidades. Por ejemplo, para poder examinar mejor las declaraciones de la situación financiera, el personal estudió programas de auditoría. Para mantenerse al corriente de las últimas novedades, un funcionario asistió a un taller sobre examen de las declaraciones de la situación financiera⁷. La Décima Conferencia de Investigadores Internacionales ofreció la oportunidad de participar en un seminario de funcionarios de ética de organizaciones internacionales y examinar las últimas novedades en materia de investigaciones, incluidas las investigaciones sobre posibles represalias contra quienes denuncian irregularidades. En diciembre, la Oficina de Ética organizó un primer retiro para consolidar sus conocimientos técnicos, promover una mejor colaboración del equipo y planificar el trabajo anual.

6. Además, la Oficina de Ética fue incluida por primera vez en 2009 en la encuesta del PNUD sobre los productos y servicios. Se pidió a los encuestados que evaluaran: a) la adecuación al contexto local, b) si se respetaban los plazos previstos y c) las soluciones orientadas a la obtención de resultados en relación con el asesoramiento confidencial y las declaraciones de la situación financiera. Si se afinara, esta encuesta anual podría ser un valioso medio de determinar la percepción de estas dos actividades⁸.

Gráfico 1
Sinopsis del plan de acción de la Oficina de Ética para 2009-2011

<i>Funciones</i>	<i>2008 Creación</i>	<i>2009 Comunicación</i>	<i>2010 Institucionalización</i>	<i>2011 Examen</i>
1. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas	Establecimiento de procedimientos en los principales ámbitos de política	Mayor conciencia y aclaración de los ámbitos de política	Creación de una base de puntos focales de la política de declaración de la situación financiera, redes de formación de instructores y otros asociados con conocimientos técnicos y una identificación con las políticas sobre cuestiones éticas	Evaluación del efecto de las políticas sobre cuestiones éticas y el desempeño de la Oficina de Ética

⁷ La Oficina de Ética también participó en un panel sobre declaraciones de la situación financiera en la conferencia anual del Council on Governmental Ethics Laws en diciembre de 2008.

⁸ Véanse los resultados de la encuesta en <http://practices.undp.org/management/corporate-surveys/hq-ps-surveys/2009-hq-ps-survey-results.cfm>.

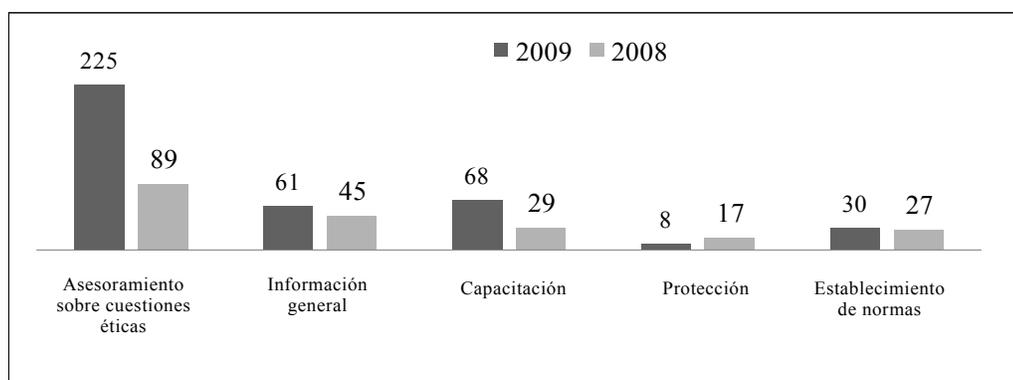
<i>Funciones</i>	<i>2008 Creación</i>	<i>2009 Comunicación</i>	<i>2010 Institucionalización</i>	<i>2011 Examen</i>
2. Capacitación, educación y extensión	Finalización y ejecución de la capacitación obligatoria en línea e incorporación de seminarios presenciales sobre ética en los programas introductorios existentes	Aclaración de la función, los productos y servicios de la Oficina mediante material de información pública y un mayor número de talleres presenciales	Capacitación inter pares, cursos especiales de capacitación para determinados grupos de ocupaciones e incorporación de un componente de ética en otras iniciativas de capacitación	Examen de los currículos y materiales de capacitación para mejorar los contenidos y la accesibilidad en los idiomas de trabajo del PNUD
3. Asesoramiento confidencial y orientación	Creación del servicio de asesoramiento	Prestación sistematizada de asesoramiento sobre las normas aplicables a todo el sistema de las Naciones Unidas y utilización de formularios de registro de obsequios y de autorización de actividades externas	Multiplicación de los efectos del asesoramiento básico mediante la red de formación de instructores, los puntos focales de la política de declaración de la situación financiera y otras partes interesadas (asesores institucionales de la Oficina de Recursos Humanos) Uniformidad y coherencia del asesoramiento	Examen de la calidad del asesoramiento proporcionado y mejoramiento de los servicios de asesoramiento
4. Política de declaración de la situación financiera	Presentación de las declaraciones de la situación financiera de 2007 con una tasa de cumplimiento de 99,9%	Mejora de la información sobre el propósito de la política de declaración de la situación financiera y establecimiento de canales de comunicación con los declarantes a efectos de revisión	Ampliación del papel y capacitación de los puntos focales de la política de declaración de la situación financiera sobre la forma de responder a preguntas básicas relacionadas con esa política Introducción de mejoras en el sistema de presentación de declaraciones en línea (acceso a los datos presentados el año anterior mediante una aplicación en la web para poder actualizarlos en cualquier momento, nueva pantalla para los informes) Reducción del número de declarantes para definir mejor los grupos de riesgo	Comparación de las políticas y prácticas del PNUD sobre declaración de la situación financiera con las de otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas y de otras entidades comparables
5. Protección contra represalias	Establecimiento de procedimientos para un examen permanente de las denuncias de represalias	Promoción de una mejor comprensión de los procedimientos de protección y fácil acceso para el personal mediante un formulario inicial	Creación de condiciones para lograr una mayor aceptación de las recomendaciones de la Oficina de Ética por parte de la administración y el personal Consultas sobre la política de protección del PNUD y armonización con la de todo el sistema de las Naciones Unidas	Comparación de las políticas y procedimientos del PNUD en materia de represalias con las de otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas y de otras entidades comparables

III. Actividades previstas en el mandato

7. Como se observó anteriormente, el segundo año de la Oficina de Ética se caracterizó por un aumento significativo del número de solicitudes, que fueron más del doble de las del primer año. Estas solicitudes se clasifican de la siguiente manera: asesoramiento sobre cuestiones éticas (225), información general (61), capacitación (68), protección contra represalias por denuncias de irregularidades (8) y establecimiento de normas (30). Cabe señalar el aumento del 663%⁹ en el número de funcionarios que recibieron capacitación en materia de ética y el aumento del 153% en asesoramiento. En el gráfico 2 se presenta un desglose del número de solicitudes recibidas en 2009 en comparación con 2008.

Gráfico 2

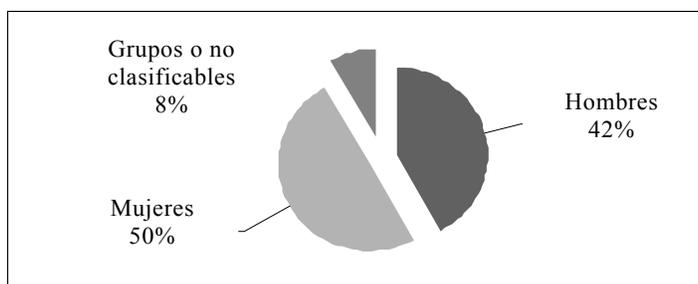
Número de solicitudes recibidas en 2009 en comparación con 2008



8. Con los datos disponibles, se pueden desglosar por género los pedidos de asistencia, exceptuando los casos de solicitudes anónimas o de grupos. Como se observa en el gráfico 3, la distribución por género es 50% de mujeres, 42% de hombres y 8% de grupos o no clasificables.

Gráfico 3

Solicitudes de 2009 por género



⁹ Los datos de 2008 proceden del informe anual de la Oficina de Ética del PNUD que abarcaba un período de 13 meses, del 1 de diciembre de 2007 al 31 de diciembre de 2008.

A. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas

9. La Oficina de Ética colaboró con varias oficinas de la Dirección de Gestión y la Oficina de Auditoría e Investigaciones para aclarar la aplicación de las disposiciones de la reglamentación financiera y de personal que constituyen las normas de conducta del personal del PNUD¹⁰. La Oficina separó del marco jurídico del PNUD las disposiciones para proteger al personal de represalias por haber denunciado irregularidades. También procuró armonizar la aplicación de las normas de conducta en el PNUD con las prácticas que se siguen en todo el sistema de las Naciones Unidas empleando la información del Comité de Ética de las Naciones Unidas¹¹. La Oficina de Ética amplió su sitio en Intranet y adaptó los folletos existentes y formularios en uso para informar mejor a los funcionarios sobre las normas de conducta del PNUD y los recursos a su disposición. También atendió a la sugerencia del personal de que se incluyeran en el sitio web preguntas frecuentes y proporcionó mayor información sobre su mandato en nuevos folletos¹².

Aclaración de las normas de conducta del PNUD

10. Sobre la base de las solicitudes de asesoramiento y del feedback recibido, la Oficina de Ética determinó dos ámbitos de política que requerían aclaraciones: a) las actividades externas y b) el recibo de distinciones, obsequios o una remuneración. En un aspecto concreto de las actividades externas, la Oficina colaboró con la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Comunicaciones y la Dirección de Políticas de Desarrollo para aclarar los procedimientos que debía seguir el personal para obtener autorización para publicar material a título personal. Los nuevos procedimientos proponían la intervención de la Oficina de Ética para determinar posibles conflictos de interés y de la oficina sustantiva para cuestiones relacionadas con programas, antes de que la Oficina de Recursos Humanos pudiera dar su aprobación. La propuesta fue examinada por el grupo de gestión del PNUD e incorporada a la política general de publicaciones del PNUD. La Oficina de Ética consultó con la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de Recursos Humanos, la División de Servicios Administrativos y la Oficina de Auditoría e Investigaciones para aclarar los procedimientos de recepción, registro, almacenamiento y enajenación de los obsequios recibidos por la organización o por el personal que podrían crear una situación incómoda si se devolvieran. También consultó con el Consejo del Personal sobre posibles mecanismos para deshacerse de ellos, incluidas rifas en eventos en beneficio del personal o donación a entidades benéficas. Estos procedimientos se examinarán para armonizarlos con la instrucción administrativa sobre este tema que publicó recientemente la Secretaría¹³. De hecho, la Oficina de Ética y otras oficinas del PNUD fueron consultadas acerca de los cambios en las instrucciones administrativas de la Secretaría sobre actividades externas y sobre distinciones, obsequios o remuneración. En 2010 se iniciará una campaña mundial de información al personal del PNUD sobre los cambios.

¹⁰ ST/SGB 2002/13: Status, Basic Rights and Duties of United Nations Staff Members, publicado como circular UNDP/ADM/2002/58.

¹¹ La Oficina de Ética siguió apoyando la tarea de afinar el Código de Ética del Personal de las Naciones Unidas que realizó el Comité, cuyos resultados presentó el Secretario General a la Junta de los jefes ejecutivos y a la Asamblea General.

¹² Véase DP/2009/25, párr. 10.

¹³ ST/AI/2010/1: Reporting, retaining and disposing of honours, decorations, favours, gifts or remuneration from governmental and non-governmental sources.

11. Además, para informar mejor al personal sobre la política y ofrecer orientación sobre los procedimientos aclarados últimamente, la Oficina de Ética adaptó dos formularios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para su utilización por el personal del PNUD —la solicitud de aprobación de una actividad externa y el formulario de declaración y registro de obsequios. El formulario sobre actividades externas se utiliza para determinar posibles conflictos de intereses entre el estatuto y las funciones oficiales de un funcionario y una actividad externa propuesta a título personal, por ejemplo, incorporarse al directorio de una organización sin fines de lucro o publicar un artículo. El formulario de declaración y registro de obsequios se usa para que el personal notifique de todo regalo que no pudiera ser rechazado, lo registre y lo entregue al Administrador por intermedio de la División de Asuntos Administrativos.

12. La Oficina de Ética recibió consultas sobre otras varias iniciativas del PNUD. Por ejemplo, la Dirección de Gestión consultó a la Oficina de Ética cuando actualizó las dimensiones de integridad, transparencia y rendición de cuentas de la Encuesta Mundial del personal del PNUD. También se pidió la contribución de la Oficina para la actualización por la Oficina de Recursos Humanos de la política de licencias especiales, incluidos los movimientos de personal entre el PNUD y los Gobiernos de Estados Miembros. A fin de salvaguardar la independencia e imparcialidad de todo el personal del PNUD, la Oficina también señaló la inconveniencia de que estuvieran presentes funcionarios del Gobierno en el momento de contratar personal para los proyectos. Asimismo, en relación con la división de funciones, formuló observaciones sobre las disposiciones para evitar los conflictos de intereses, que forman parte del marco de control interno de la Oficina de Finanzas y Administración. El Director de la Oficina de Ética actuó como copresidente del grupo asesor sobre el proyecto de rendición de cuentas del PNUD antes de que este se integrara en las actividades generales de la Dirección de Gestión.

Protección contra las represalias

13. Mientras se procedía a adaptar el marco jurídico del PNUD para reflejar las reformas del sistema de justicia interna, la Oficina de Ética extrajo las disposiciones para proteger el personal de represalias por denunciar irregularidades. En consulta con la Oficina de Apoyo Jurídico y la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Ética convirtió estas disposiciones en una política separada. Por el momento la política del PNUD sobre protección contra represalias se mantiene básicamente igual. Sin embargo, se modificará considerablemente cuando el Comité de Ética de las Naciones Unidas finalice su examen de las políticas de protección que aplican sus miembros. Las partes interesadas del PNUD serán consultadas sobre los cambios de política que resulten del examen por el Comité.

14. El PNUD adoptó el formulario de solicitud de protección de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para ayudar a los funcionarios que piden protección contra represalias. El formulario ayuda al personal a proporcionar información para fundamentar sus denuncias de represalias. Como los demás formularios mencionados anteriormente, se puede obtener en el sitio web de la Oficina de Ética en intranet y va acompañado de una nota sobre la política de confidencialidad de la Oficina.

Ampliación del sitio web de Intranet de la Oficina de Ética

15. Un elemento central de las iniciativas de comunicación de la Oficina de Ética en 2009 fue la introducción en el mes de junio de un nuevo sitio web ampliado en Intranet, un año después de crearse el primero. La ampliación, realizada en cooperación con la Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información llevó cuatro meses y aprovechó la información existente agregando nuevos contenidos, como un fácil acceso a los reglamentos, normas y políticas pertinentes. Las razones para actualizar el sitio web eran: a) ofrecer mejor acceso a los documentos sobre las normas de conducta a seguir, como las guías éticas del PNUD en seis idiomas de las Naciones Unidas, b) difundir los formularios en que se indican los procedimientos para cumplir con esas normas, c) dar acceso a folletos sobre la labor y los ámbitos de política de la Oficina de Ética y a materiales de capacitación y d) responder a preguntas que se formulan frecuentemente, como las diferencias entre la Oficina de Ética y otras oficinas que ofrecen asesoramiento o reciben quejas.

16. De junio a diciembre, hubo 3.500 visitas al sitio. La mayor parte estaban dirigidas a la página de presentación, que contiene una descripción general de la Oficina y una lista de los documentos, formularios y anuncios más recientes y más útiles. La mayor parte del material que se descargó se refería a la política de declaración de la situación financiera (227 descargas de instrucciones, folletos, mensajes generales, etc.), seguían los formularios (121 descargas), el folleto informativo sobre conflictos de intereses (82 descargas), la capacitación sobre ética en línea (67 descargas), los calendarios de capacitación (64 descargas) y el informe anual de 2008 (48 descargas).

Adaptación y difusión de folletos

17. Se adaptaron cuatro folletos de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas que se divulgaron en papel y en forma electrónica. Los temas de estos folletos, escritos en lenguaje claro, son: a) un resumen de la labor de la Oficina de Ética, b) asesoramiento confidencial sobre la forma de evitar conflictos de intereses, c) la política de declaración de la situación financiera y d) la protección contra represalias por denunciar irregularidades o cooperar con una auditoría o investigación. Los folletos también forman parte de los materiales de capacitación distribuidos en los talleres y las sesiones informativas presenciales sobre ética.

Preparación de un dibujo animado sobre oficinas que ayudan en cuestiones de conducta en el lugar de trabajo

18. Para aclarar los mandatos de distintas oficinas que se ocupan de ética, supervisión, gestión de conflictos, asuntos jurídicos y gestión de recursos humanos, la Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional están preparando un dibujo animado para explicar las diferencias entre los distintos mecanismos internos de que dispone el personal para resolver problemas del lugar de trabajo. Se distribuyó un borrador del guión a las oficinas interesadas y al Consejo del Personal. El dibujo animado, que emplea un tono amistoso y un lenguaje sencillo, estará disponible en línea y en CD-rom. La Oficina se propone utilizarlo como material informativo en los talleres presenciales sobre ética y en los talleres de capacitación interpaíses realizados en las oficinas en los países.

B. Capacitación, formación y extensión

19. Las iniciativas de capacitación y formación son de fundamental importancia en la labor de la Oficina de Ética, que trabaja con los directivos y los funcionarios para fomentar y mantener una cultura institucional de integridad y promover la adhesión a rigurosos principios éticos en el PNUD. Además del curso obligatorio de ética en línea, la Oficina siguió dictando talleres presenciales de ética en 2009 con el apoyo del Centro de Perfeccionamiento Profesional, un asesor en capacitación a tiempo parcial, una empresa de facilitación externa y la red ampliada de facilitadores inter pares.

20. Otras iniciativas de extensión y formación han sido las reuniones informativas generales y sobre temas concretos para grupos de funcionarios en la sede y las oficinas en los países, las reuniones regionales y otros seminarios. En general, la Oficina de Ética aumentó las actividades de capacitación y extensión bastante más de lo previsto, aprovechando al máximo los recursos escasos mediante una estrecha colaboración con el Centro de Perfeccionamiento Profesional y reforzando las iniciativas de las oficinas en los países con misiones bien planificadas y la utilización de la formación inter pares para sacar el mayor provecho posible a las oportunidades de extensión.

21. *Curso obligatorio de ética en línea.* En colaboración con la Dirección de Gestión, la Oficina de Ética siguió promoviendo y supervisando el cumplimiento del curso obligatorio de ética en línea. El curso en línea (disponible en inglés, francés y español) es un valioso recordatorio de las normas de conducta específicas que todos los funcionarios del PNUD deben cumplir. Además, se ha pedido a los supervisores que, en caso de que un funcionario no haga el curso, dejen constancia de ello en su evaluación de los resultados y la competencia de 2009. Los nuevos funcionarios que ingresan al PNUD deben concluir la capacitación sobre ética en el término de tres meses, como sucede con los demás cursos obligatorios en línea.

22. *Talleres presenciales y reuniones informativas.* Los talleres de ética basados en valores tienen como fin complementar el curso de capacitación en línea basado en el cumplimiento. En 2009, la Oficina de Ética y los facilitadores externos dirigieron —o ayudaron a moderar, cuando se usó el sistema inter pares— 50 sesiones del taller titulado “Ética profesional e integridad en nuestra labor cotidiana”. Estos talleres se realizaron en la sede, las oficinas de los países y como parte de programas y sesiones de formación e introducción más amplios. Representantes de la Oficina de Ética realizaron unas 20 reuniones informativas presenciales y mediante videoconferencia/skype sobre la función y el mandato de la oficina y otros temas relacionados con la ética en el PNUD. Casi 1.900 funcionarios del PNUD y otro personal participaron en estos talleres de capacitación (un poco menos de 1.400 participantes) y reuniones informativas (unos 500 participantes). En el gráfico 4 se indican los lugares donde se realizaron los talleres presenciales o las reuniones informativas.

Gráfico 4
**Distribución geográfica de los talleres de capacitación
 y las reuniones informativas**

<i>América Latina y el Caribe</i>	<i>Estados árabes</i>	<i>África</i>	<i>Asia y el Pacífico</i>	<i>Europa y la Comunidad de Estados Independientes</i>
Chile	Egipto	Uganda	India	Bélgica
Cuba	Iraq	Zambia	Indonesia	Serbia
El Salvador	Jordania			
Guatemala	Kuwait			
Haití	Líbano			
Panamá				

23. *Red de instructores de ética (formación de instructores)*. En 2008, la Oficina de Ética puso en marcha, junto con el Centro de Perfeccionamiento Profesional, la red de formación de instructores. Esta red recaba la colaboración de funcionarios en diferentes regiones para impartirles capacitación especializada y certificarlos como facilitadores de talleres de ética. A comienzos de 2009 se realizó un programa de formación de instructores en Indonesia y, al finalizar el año, la red incluía a 15 funcionarios instructores de ética en la sede y en oficinas en todas las regiones. Los miembros de la red colaboran, junto con facilitadores de formación ética externos o representantes de la Oficina de Ética para poner en marcha y apoyar actividades de aprendizaje y formación en las distintas regiones.

24. La Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional coordinan las actividades de la red mediante reuniones trimestrales por teleconferencia. En estas reuniones se informa y se orienta sobre iniciativas en marcha, y se mantiene la comunicación y se comparten las observaciones de los miembros de la red, la Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional. Este foro también garantiza un enfoque coherente de la formación a medida que evoluciona, de acuerdo con las necesidades identificadas y con las nuevas políticas y prioridades. Hay planes en marcha para consolidar esta iniciativa de formación y extensión y seguir ampliando la red en 2010.

25. Desde que se estableció la red, sus miembros —con la anuencia y cooperación de la administración de las respectivas oficinas en los países— han trabajado proactivamente con la Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional a fin de identificar oportunidades de dar capacitación dentro y fuera de sus regiones. De los 31 talleres de formación en que participaron, 12 talleres y actividades de formación fueron iniciativas de los miembros de la red. La Oficina de Ética realizó sesiones informativas por teleconferencia o skype y participó en el segmento de preguntas y respuestas de todos los talleres facilitados por miembros de la red.

26. *Elaboración de programas de estudio, capacitación personalizada y actividades de extensión*. A lo largo de 2009, la Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional se aseguraron de que se incluyera un componente de ética en todos los programas de introducción para el personal. Además, a instancias del Administrador, en junio se organizó en la sede una sesión especial para los altos directivos. La Oficina de Ética, por propia iniciativa, o atendiendo a las solicitudes que reciba, se propone adoptar progresivamente los programas de formación en

cuestiones de ética con el fin de satisfacer las necesidades específicas de los funcionarios del PNUD que trabajan en áreas funcionales particulares. Por ejemplo, ya adaptó para uso del PNUD un módulo de capacitación especializada de la Secretaría de las Naciones Unidas, titulado “Ética e integridad en el régimen de adquisiciones”, que utilizó en los talleres regionales para funcionarios de adquisiciones de América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico, África y los Estados árabes organizados por la presidencia del Comité Consultivo sobre Adquisiciones. Además, la Oficina de Ética trabajó junto con la Oficina de Apoyo Jurídico en la adaptación del taller de ética para el personal de asuntos jurídicos. Por último, la Oficina fue incluida en sesiones informativas o actividades de extensión organizadas para, entre otros, el Grupo de Gestión del PNUD, el Consejo del Personal del PNUD/UNFPA/UNOPS, el Comité Asesor de Auditoría y los nuevos jueces del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

27. Con el fin de fomentar el aprendizaje continuo y el intercambio de observaciones sobre el tema de la ética en toda la Organización, la Oficina de Ética invitó a miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas, el Consejo del Personal y representantes de las oficinas pertinentes del PNUD a asistir a sesiones informativas con la Junta de Conflictos de Interés de la ciudad de Nueva York, y la Iniciativa para la recuperación de activos robados puesta en marcha conjuntamente por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y el Banco Mundial. Estas sesiones constituyeron un foro para el intercambio de experiencias en áreas comunes de interés y preocupación.

C. Asesoramiento y orientación

28. Una de las funciones esenciales de la Oficina de Ética es dar asesoramiento y orientación confidenciales a los funcionarios. Este servicio en gran medida personalizado tiene por objeto ayudar al personal a mantener un elevado nivel profesional y ético y evitar (o controlar) situaciones que podrían dar lugar a conflictos de intereses. Durante el período examinado, los funcionarios establecieron contacto con la Oficina de Ética por varios conductos para hablar sobre temas de ética. Estos temas incluyeron conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes derivados de actividades externas, la aceptación de obsequios y atenciones y varias otras inquietudes relacionadas con el trabajo. Los funcionarios también pidieron aclaraciones sobre las normas, reglas y prácticas del PNUD.

29. Al recibir una solicitud de asesoramiento, la Oficina de Ética busca la información adicional que estime necesaria o, sobre la base de los hechos presentados en un caso particular, da asesoramiento y orientación sobre la forma de proceder para que la cuestión se resuelva como mejor convenga a los intereses del PNUD. La Oficina de Ética procura responder las solicitudes de asesoramiento lo antes posible. Cada solicitud suscita una acción que puede ser una respuesta sencilla, la remisión a otra instancia para que efectúe una investigación detallada (y a veces larga) u otros tipos de seguimiento. Por ejemplo, cuando un funcionario pide asesoramiento con respecto a su participación en una actividad externa a título personal, la Oficina de Ética investiga la naturaleza de esa actividad, obtiene información sobre la entidad y sobre su relación (si la hay) con el PNUD u otros organismos de las Naciones Unidas, compara los resultados de su investigación con

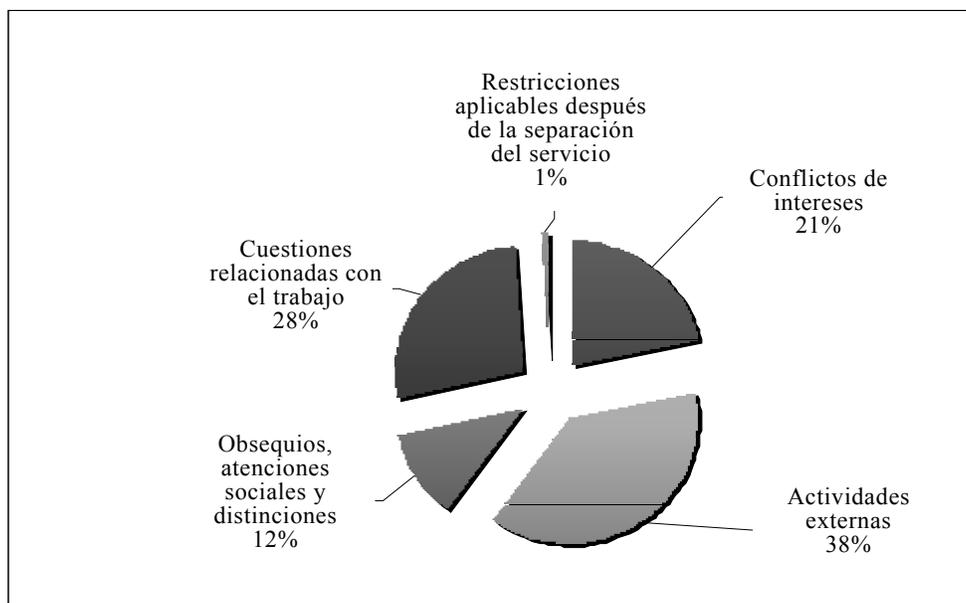
las funciones oficiales del funcionario y evalúa el riesgo de algún posible conflicto de intereses. El formulario que llenan inicialmente ayuda a los funcionarios a proporcionar información pertinente para este proceso. En 2009, el tiempo medio estimado en que se prestó asesoramiento fue 3,4 días. El funcionario también tiene la opción de solicitar al Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas que se vuelva a examinar el asunto¹⁴.

30. Mediante sus actividades de capacitación y extensión, la Oficina de Ética ha recalado que su función no es reemplazar los mecanismos establecidos para informar sobre faltas de conducta o resolver reclamaciones. Por el contrario, debe considerarse como la instancia a la que los funcionarios y la administración pueden recurrir en busca de asesoramiento confidencial sobre cómo abordar posibles conflictos de intereses o dilemas éticos relacionados con el trabajo. Para dejar en claro esta distinción, sobre todo a la luz de la introducción del nuevo sistema de justicia interna en julio de 2009, la Oficina de Ética actualizó su lista de oficinas útiles con el fin de dirigir a los funcionarios a la instancia apropiada para resolver inquietudes particulares.

31. Como se aprecia en el gráfico 5, las 225 solicitudes de asesoramiento se distribuyeron entre las siguientes categorías: actividades externas: 86 (38%); cuestiones relacionadas con el trabajo: 63 (28%); conflictos de intereses: 48 (21%); obsequios, atenciones sociales y distinciones: 26 (12%); y restricciones aplicables después de la separación del servicio: 2 (1%). Mientras en 2008 las cuestiones relacionadas con el trabajo fueron la categoría con más solicitudes (36%), en 2009 las actividades externas constituyeron la principal área de interés (38%). Este cambio indica que han disminuido las solicitudes de asesoramiento no relacionadas con el mandato de la Oficina de Ética.

¹⁴ ST/SGB/2007/11, párr. 4.3, dice: “[Si] la Oficina de Ética respectiva, tras haber recibido una solicitud de asesoramiento o una denuncia presentada por un funcionario en virtud de los apartados c) o e) de la sección 3 *supra*, no ha examinado oficialmente la solicitud en un plazo de 45 días, el funcionario podrá elevar el asunto por escrito al Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas. Asimismo, si tras el fallo final emitido por la oficina de ética respectiva sobre un asunto sometido a su consideración por un funcionario, éste desea que el asunto vuelva a ser examinado, el funcionario podrá elevarlo por escrito al Presidente del Comité de Ética”.

Gráfico 5
Solicitudes de asesoramiento, por categorías



32. Además del asesoramiento y la orientación ofrecidos a los funcionarios del PNUD y otro personal, la Oficina de Ética también respondió a solicitudes de información de otros organismos de las Naciones Unidas y de organizaciones no gubernamentales.

D. Política de declaración de la situación financiera

33. Durante el período examinado, la Oficina de Ética realizó cuatro actividades encaminadas a aplicar la política de declaración de la situación financiera del PNUD: a) aunque el plazo de presentación de la declaración de la situación financiera correspondiente a 2007 había concluido en diciembre de 2008, la Oficina de Ética aplazó el inicio de la presentación de la declaración correspondiente a 2008 para tres meses después, con el fin de ajustarse al período de declaración anual de marzo, como lo establece la política; b) la Oficina de Ética continuó el examen de las declaraciones financieras presentadas en ejercicios anteriores; c) la Oficina de Ética remitió los casos de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración a la Oficina de Apoyo Jurídico para su consiguiente seguimiento; y d) a fin de mejorar el proceso de presentación y examen de las declaraciones, la Oficina de Ética y la Oficina de Sistemas y Tecnologías de Información contrataron los servicios de un consultor externo para analizar las deficiencias existentes.

Presentación de la declaración de la situación financiera correspondiente a 2008

34. En colaboración con la Oficina de Sistemas y Tecnologías de Información, la Oficina de Ética realizó el ejercicio anual de la presentación de las declaraciones de la situación financiera correspondientes a 2008 del 9 de marzo al 9 de abril de 2009.

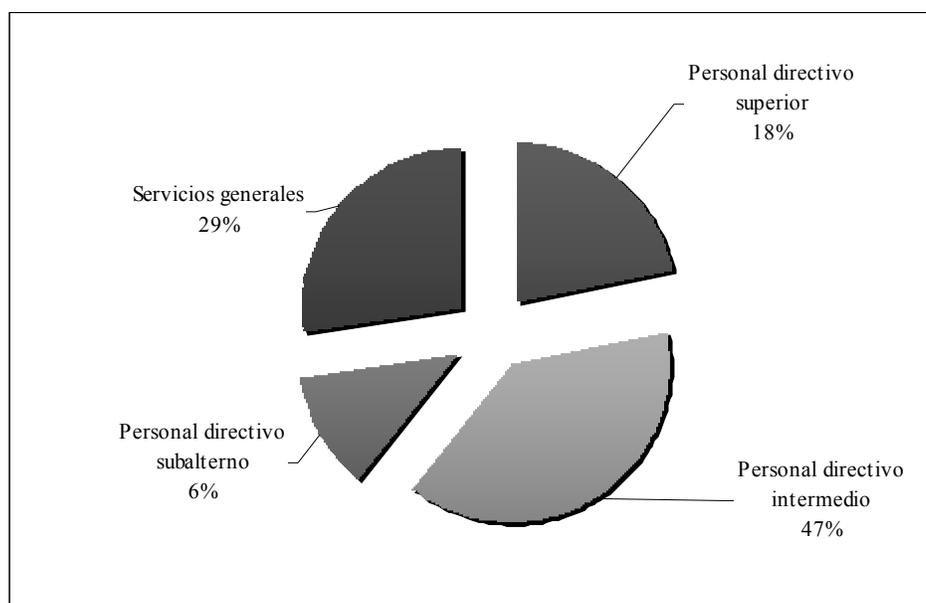
Debido a algunos problemas de carácter tecnológico que surgieron, el plazo se amplió hasta el 13 de abril.

35. Como lo había hecho anteriormente, la Oficina de Ética confió a los jefes de las oficinas y los puntos focales de la declaración financiera la compilación de listas de los funcionarios que debían presentar la declaración de conformidad con la cláusula 1.2(n) del Estatuto del Personal. Los puntos focales actualizaron en línea la lista del año anterior, y esta lista actualizada sirvió de base para que la Oficina de Sistemas y Tecnologías de Información creara una base de datos central de funcionarios obligados a presentar la declaración. Como en años anteriores, durante el período de presentación de la declaración la Oficina de Ética prestó un servicio de asistencia, con dos consultores contratados temporalmente para dar apoyo administrativo. El servicio de asistencia recibió más de 2.041 consultas telefónicas y por correo electrónico, que respondió con prontitud. Esto representa una reducción del 26% con respecto a las más de 2.700 consultas individuales recibidas cuando se presentaron las declaraciones de 2007. Casi todas las consultas fueron de índole técnica y la mayoría se centró en cómo llenar y presentar el formulario de la declaración.

36. En comparación con 2006 y 2007, disminuyeron las preguntas de los funcionarios sobre por qué tenían la obligación de declarar. Este puede ser un indicio positivo de que los funcionarios están entendiendo y aceptando el objetivo preventivo del programa de declaración de la situación financiera. Como resultado, todos los 1.774 funcionarios presentaron la declaración, aunque no siempre a tiempo. El gráfico 6 indica que, en el ejercicio correspondiente a 2008, los funcionarios de las categorías P-4 y P-5 (personal directivo intermedio) constituyeron el principal grupo de personal que presentó la declaración.

Gráfico 6

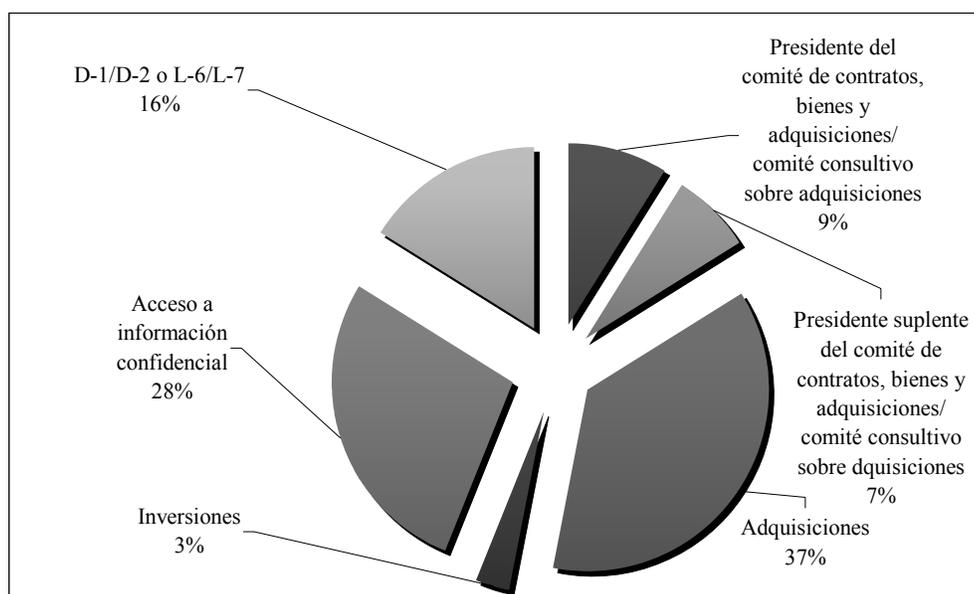
Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008, por categorías



37. El gráfico 7 indica la proporción de funcionarios que presentaron la declaración, por categorías funcionales; el principal grupo funcional sigue siendo el personal encargado de las adquisiciones. También muestra el porcentaje de funcionarios obligados a declarar en razón de su categoría (D-1/P-6 o superior). El informe anual de 2008 incluyó esta categoría en la de personas con “acceso a información confidencial”.

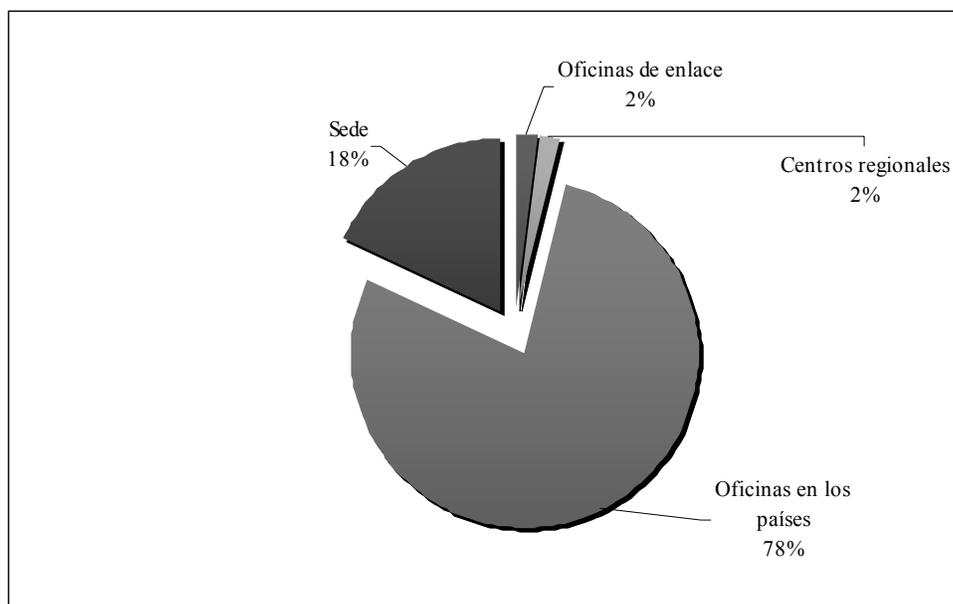
Gráfico 7

Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008, por funciones



38. La mayor parte de los funcionarios obligados a presentar la declaración sobre su situación financiera en 2008 trabajaban en oficinas en los países, como se aprecia en el gráfico 8. El desglose por ubicación varió poco en relación con las declaraciones financieras de 2007.

Gráfico 8
**Funcionarios que presentaron la declaración correspondiente a 2008,
 por ubicación**



Seguimiento del incumplimiento de la obligación de presentar la declaración financiera correspondiente a 2006 y 2007

39. Hubo 11 casos de incumplimiento de la obligación de declarar la situación financiera, establecida en la cláusula 1.2(n) del Estatuto del Personal. De estos casos, nueve funcionarios no presentaron la declaración de 2006 y dos no presentaron la de 2007. La Oficina de Ética consultó estos casos con la Oficina de Apoyo Jurídico, tras lo cual fueron remitidos a la Oficina de Auditoría e Investigaciones para que emprendiera la acción de seguimiento apropiada. Este seguimiento reveló que un funcionario se había separado del servicio. De los diez casos restantes, un funcionario no tenía la obligación de presentar la declaración financiera. En lo que respecta a los otros nueve casos, la Oficina de Ética recibió siete declaraciones financieras, y dos casos aguardan las medidas de seguimiento pertinentes.

40. La Oficina de Ética también recurrió a la Oficina de Auditoría e Investigaciones y la Oficina de Apoyo Jurídico en lo relativo a cinco casos de funcionarios del PNUD que fueron asignados a la Secretaría y no habían cumplido la obligación de presentar la declaración financiera correspondiente a 2006.

Examen de los datos financieros correspondientes a 2006, 2007 y 2008

41. En 2008 la Oficina de Ética empezó a examinar los datos financieros correspondientes a 2006 y 2007. Sin embargo, decidió concluir su examen una vez recibidas las declaraciones de 2008. Están en marcha el examen y la evaluación de los datos financieros de 2006, 2007 y 2008, contenidos en 5.089 declaraciones. En octubre de 2009, como parte del proceso de examen, la Oficina de Ética envió

correos electrónicos a 1.775 funcionarios que habían presentado la declaración financiera de 2006, 2007 ó 2008 para solicitar datos faltantes o aclarar información suministrada, o para responder preguntas pertinentes.

42. El proceso de examen de los datos consta de tres pasos. La Oficina de Ética se cerciora de que las declaraciones individuales estén completas y de que la información incluida sea coherente. Luego coteja las declaraciones individuales contra una lista restringida de proveedores del PNUD y fondos de inversión para el año al que corresponde la declaración. Como último paso, examina los intereses y actividades externos de los funcionarios obligados a declarar (y de sus familias) con relación a las prohibiciones o restricciones incluidas en el Estatuto y Reglamento del Personal. Estas comparaciones tienen en cuenta las funciones y el lugar de destino del funcionario. El objetivo del examen es declarar a los funcionarios libres de cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente y, si procede, la Oficina de Ética se comunica con el funcionario en cuestión para informarle sobre las mejores maneras de resolver la situación.

43. Habida cuenta de los recursos de que dispone la Oficina de Ética, el correo electrónico fue la manera más rápida y económica de comunicarse con los funcionarios; este método está en consonancia con otros sistemas electrónicos de presentación de declaraciones financieras que se utilizan en la actualidad en las Naciones Unidas y también en otras jurisdicciones nacionales y subnacionales. Los correos electrónicos incluyeron cuestionarios generados por computadora que solicitaban datos faltantes que se necesitaban para poder concluir el análisis sobre conflictos de intereses. A fin de mejorar los procesos de presentación y revisión de los datos, la Oficina de Ética y la Oficina de Sistemas y Tecnologías de Información contrataron los servicios de un consultor externo para que hiciera un análisis de las deficiencias en el apoyo informático para los procedimientos de declaración financiera en línea.

Análisis de deficiencias en los procedimientos de declaración y examen en línea

44. Como resultado de este análisis, las mejoras propuestas en el procedimiento de presentación de declaraciones en línea permitirían a los funcionarios ver los datos declarados el año anterior sin poner en peligro el alto nivel de confidencialidad de la información. Al cargar previamente estos datos, los funcionarios que presentan su declaración financiera podrían simplemente actualizar la información en vez de escribir los datos de nuevo, lo cual promoverá un mejor y más puntual cumplimiento de la obligación de declarar. Además, la introducción de una función de generación de informes ayudaría a la Oficina de Ética en el proceso de examen. Estas mejoras permitirían a la Oficina de Ética solicitar a los funcionarios cuyas declaraciones financieras requieran medidas de seguimiento que efectúen los cambios o actualizaciones directamente en línea y contar con un procedimiento para que los funcionarios nuevos y los que ingresan por primera vez a la categoría de quienes tienen la obligación de declarar puedan presentar su declaración en cualquier momento del año. Con esto se cumpliría la valiosa función de gestión del riesgo de la política.

E. Protección del personal contra represalias por informar sobre irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

45. Las disposiciones actuales del PNUD sobre protección del personal contra las represalias fueron tomadas del marco jurídico del organismo y constituyen una política separada; se trata de una política de prevención de la corrupción, más que de un nuevo medio de encauzar las reclamaciones de los funcionarios. Por consiguiente, solo puede acordarse protección cuando el funcionario es objeto de represalias por haber informado sobre conductas irregulares o cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizada. Cuando recibe una denuncia de represalia, la Oficina de Ética efectúa una evaluación inicial para determinar prima facie si está debidamente fundada. Si no hay indicios razonables de represalia, se indica al denunciante el mecanismo interno más apropiado para resolver la cuestión. Cuando se establece que existen indicios suficientes de represalia, el caso se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones. Si el caso lo justifica, el director de la Oficina de Ética también recomienda al Administrador que se adopten medidas provisionales para proteger al denunciante mientras concluye la investigación.

46. En la etapa de investigación, la carga de la prueba recae en la administración, que debe demostrar que habría procedido de la misma manera contra el denunciante aunque este no hubiera actuado del modo que dio origen a la necesidad de protección. Si la organización no puede probar que hubiera procedido de la misma manera de no haber actuado el funcionario como lo hizo, se concluye de facto que hubo represalia. La Oficina de Ética puede recomendar que el Administrador apruebe un resarcimiento. Una vez tomada la decisión definitiva, el denunciante puede solicitar una revisión al Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

47. En 2009, la Oficina de Ética recibió ocho denuncias de represalias y tres denuncias relacionadas, que se trataron como cuestiones de asesoramiento. De las ocho denuncias, una estaba fuera de la esfera de competencia de la Oficina de Ética, el caso se remitió a la oficina apropiada y se dio asesoramiento al denunciante. En dos casos, la Oficina de Ética consideró que había una amenaza de represalia y recomendó a la instancia apropiada que se adoptaran medidas para impedir la represalia. La recomendación se aceptó y en ambos casos se evitó la represalia. En los otros cuatro casos que ameritaron un examen inicial, las denuncias se consideraron fundadas prima facie. Estos casos se remitieron a la Oficina de Auditoría e Investigaciones. En uno de ellos se recomendó la adopción de medidas provisionales de protección mientras se efectuaba la investigación. Cuando concluyó esa investigación, no se comprobó la represalia. En los otros tres casos se aguardan los informes de la investigación.

48. En los casos examinados en 2008, dos funcionarios solicitaron una revisión al Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas. En uno de los casos, luego de consultar con el Comité, el Presidente estuvo de acuerdo con la conclusión de que no hubo represalias. En el otro caso, en tres de las siete presuntas represalias, el Presidente no estuvo de acuerdo con la conclusión de la Oficina de Ética de que no las había habido y recomendó resarcimiento. El gráfico 9a presenta una sinopsis de los resultados del proceso de protección para denuncias recibidas en 2009 y el gráfico 9b muestra el examen, por el Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas, de los dos casos de represalias en 2008.

IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas

49. En 2009, el Comité de Ética de las Naciones Unidas se reunió nueve veces. La Oficina de Ética del PNUD participó en todas las sesiones y organizó dos de ellas. A lo largo del año, la Oficina de Ética del PNUD participó activamente en todos los debates y propuso que se incluyeran cuatro temas en el programa para su aclaración y armonización en todo el sistema. Para más información sobre la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas véase el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética, presentado a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones (A/64/316).

Gráfico 9a

Sinopsis de las solicitudes de protección contra represalias

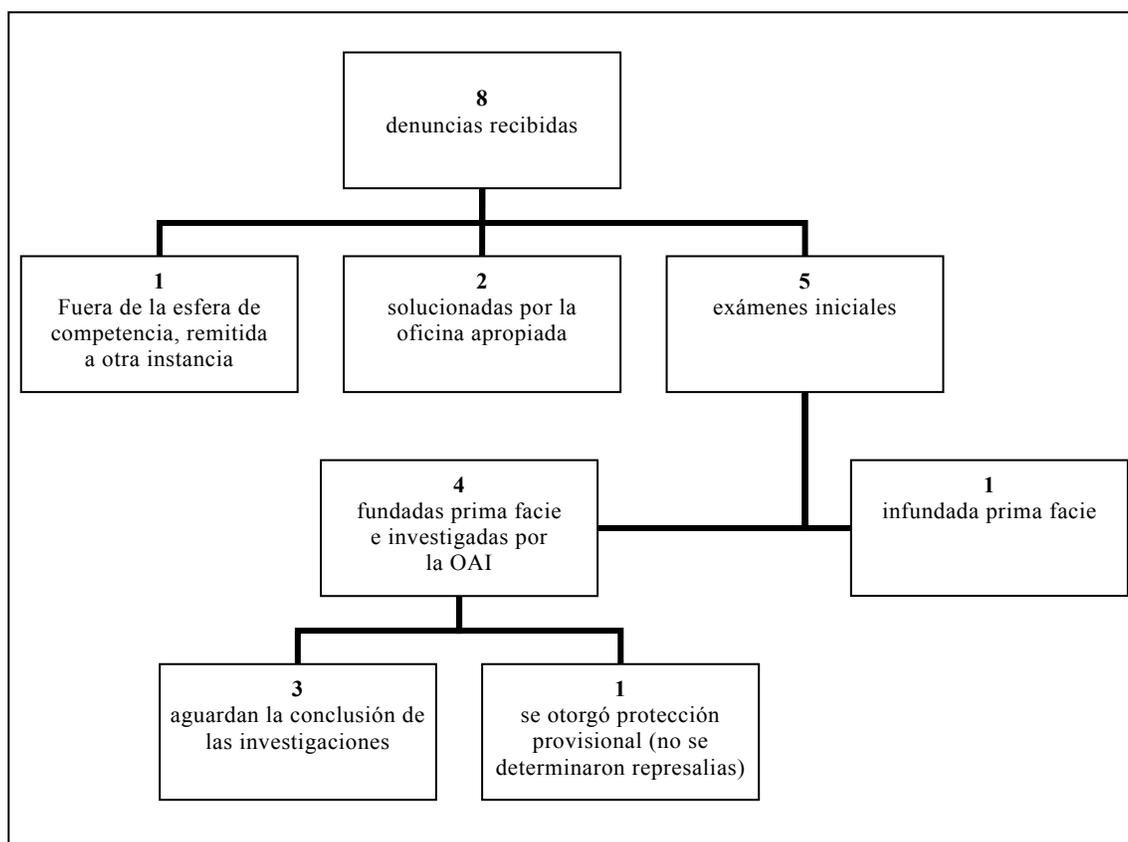
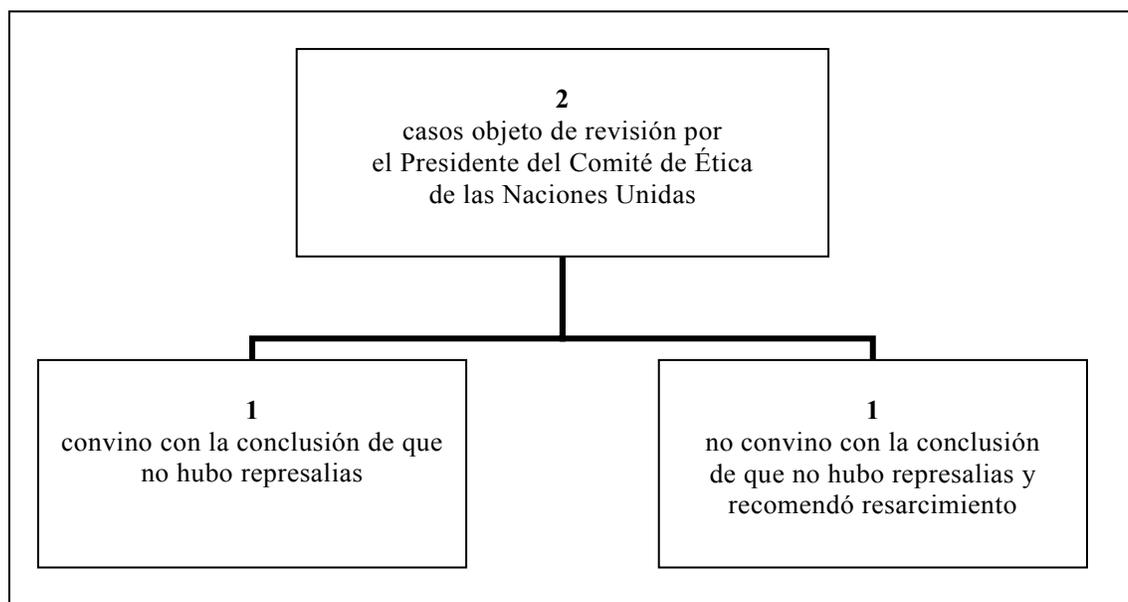


Gráfico 9b
Examen de casos de represalias en 2008



V. Conclusión

50. Este informe presenta información actualizada sobre la Oficina de Ética desde su creación hace dos años. Mientras en el primer año la prioridad fue el establecimiento de la oficina, durante el segundo la prioridad fue informar sobre su mandato. El hecho de que las solicitudes de servicios se hayan duplicado en 2009 se podría atribuir al énfasis en la comunicación. La Oficina de Ética sigue haciendo hincapié en la prevención mediante la concienciación, la capacitación, el asesoramiento confidencial y la gestión del riesgo de conflictos de intereses mediante la presentación de declaraciones de la situación financiera. La Oficina ha insistido en que proteger a quienes denuncian irregularidades redundará en beneficio del PNUD y de las iniciativas emprendidas por la organización para promover actividades eficientes y eficaces de desarrollo humano sostenible.

51. La Oficina de Ética ha procurado solucionar los diversos problemas que enfrenta para alcanzar sus objetivos y realizar su labor indicados en la conclusión de su informe del año pasado¹⁵. Para superar la descentralización geográfica del PNUD, se ha esforzado por actualizar su sitio web en la Intranet y trabajar con la red de funcionarios instructores sobre el terreno. Con el fin de aclarar la confusión con respecto a los mandatos conexos y la delimitación de funciones de las diversas oficinas que se ocupan de dar asesoramiento al personal o atender sus reclamaciones, la Oficina de Ética ha publicado folletos y está preparando un dibujo animado sobre las diferencias entre las oficinas. Así mismo, ha consultado con las oficinas pertinentes con el ánimo de mejorar su servicio de asesoramiento sobre normas de conducta (por ejemplo en lo relativo a las actividades externas, la

¹⁵ Véase DP/2009/25: PNUD: actividades en 2007-2008, Informe de la Oficina de Ética, capítulo VI, conclusión.

aceptación de obsequios, etc.). Conjuntamente con la Oficina de Sistemas y Tecnologías de Información, la Oficina de Ética está trabajando con miras a mejorar los procedimientos de presentación y examen de las declaraciones sobre la situación financiera, haciéndolos más eficientes y adecuados a las necesidades.

52. En su tercer año de funcionamiento, la Oficina de Ética se centrará en institucionalizar su función y sus actividades. Cuando los funcionarios entiendan que la declaración financiera no solo salvaguarda los intereses de la organización sino que protege también sus reputaciones, participarán más gustosamente en los procesos de declaración y examen; esta aceptación constituiría un indicador de la institucionalización de este programa de gestión del riesgo. Muy posiblemente, cuando los funcionarios empiecen a entender la compleja relación entre la vida privada y las funciones oficiales, buscarán asesoramiento sobre conflictos de intereses como cuestión de rutina. Cuando el personal del PNUD entienda que la organización se esfuerza por protegerlos de consecuencias negativas si informan sobre irregularidades, es más probable que denuncien casos de corrupción y otras faltas de conducta.

53. Estos procesos de institucionalización deben incorporarse al PNUD mediante objetivos compartidos, reforzados con redes de funcionarios instructores y puntos focales de la política de declaración de la situación financiera. La institucionalización de las políticas y actividades sobre cuestiones éticas en el PNUD se sumaría a la institucionalización de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas, particularmente mediante la labor del Comité de Ética. El efecto combinado de la modificación resultante de la actitud de los funcionarios de las Naciones Unidas y otro personal sería "... 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"¹⁶.

54. Sobre la base del número creciente de solicitudes de asesoramiento y del feedback recibido durante los primeros dos años de funcionamiento, la Oficina de Ética reafirma los valores establecidos en el Código de Ética para los funcionarios de las Naciones Unidas: independencia, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas y respeto de los derechos humanos¹⁷. En su calidad de funcionarios públicos internacionales, los funcionarios del PNUD no pueden participar en actividades políticas ni tener otro tipo de afiliación externa, y deben abstenerse de hacer pronunciamientos públicos y de aceptar distinciones honoríficas u obsequios que afecten —o parezcan afectar— su independencia y su imparcialidad. Además, deben cumplir sus funciones y responsabilidades como administradores públicos internacionales y custodios de los recursos públicos y rendir cuentas por ellas. La aceptación cada vez mayor de estas funciones y responsabilidades por los directivos y el personal contribuirá a reducir las reclamaciones relacionadas con el trabajo y permitirá concentrar la atención y la energía en apoyar a los asociados para el desarrollo con el fin de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

¹⁶ ST/SGB/2007/11, párr. 1.1.

¹⁷ Anexo de A/64/316: Actividades de la Oficina de Ética: Informe del Secretario General.