



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

Distr. general
25 de marzo de 2014
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2014

23 a 27 de junio de 2014, Ginebra

Tema 16 del programa provisional

Informes de las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2013

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

Conforme a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presenta a la Junta este informe que abarca el año 2013. 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)*, el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe en su 55ª período de sesiones celebrado en febrero de 2014, y posteriormente se presentó dicho informe a la Administradora del PNUD. Como exige la Junta Ejecutiva conforme a lo dispuesto en su decisión 2011/24, el presente informe incluye recomendaciones a la administración a los efectos de que fortalezca la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.

Este es el sexto informe presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007 y coincide con el primer año completo desde que el Director asumiera su cargo en junio de 2012.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	6
III. Actividades previstas en el mandato	7
A. Establecimiento de normas y apoyo normativo	8
B. Capacitación, divulgación y sensibilización	10
C. Asesoramiento y orientación	15
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2012, declaraciones presentadas en 2013	17
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	21
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	22
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD	22
VI. Conclusión	24
Gráficos	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría, 2013	7
2. Solicitudes de asesoramiento, por categoría, 2013	16
3. Solicitudes de asesoramiento, por ubicación geográfica, 2013	17
4. Número de declarantes de 2006 a 2012	18
5. Desglose de los declarantes por categoría, 2012	19
6. Desglose de los declarantes por función, 2012	19
7. Declarantes por ubicación geográfica, 2012	20

I Introducción

1. Este informe se ha presentado con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, y en él se examina la labor realizada por la Oficina de Ética durante 2013 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”, como se subraya en la sección 1.1 del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#). El informe coincide con el primer año completo desde que el Director asumiera sus funciones en junio de 2012.

2. En el informe se resumen las actividades de la Oficina en cada esfera funcional de su mandato y refleja su la visión para mejorar aspectos esenciales del programa e integrar la ética en los procesos institucionales y en la adopción de decisiones, en relación con el valor compartido de “actuar con una integridad inquebrantable”. En el informe se detalla la ejecución de iniciativas clave emprendidas por la Oficina como parte de la reestructuración del programa en 2013, incluido el apoyo a un liderazgo ético mediante reuniones informativas presenciales y contactos personales con directivos y administradores, la elaboración de módulos de aprendizaje en línea y un mejor uso de la intranet y los medios sociales para promover un entorno de trabajo ético. Esas iniciativas se exponen en mayor detalle a continuación.

3. En el informe se incluye un análisis del clima ético imperante en el PNUD basado en la información aportada por el personal y los directivos en las consultas personales, los cursos de capacitación presenciales y reuniones regionales de grupos temáticos, un examen de las secciones pertinentes de las encuestas internas del personal, y de otra información incidental del personal. Ese análisis, en parte, constituye la base de las recomendaciones a la administración.

Establecimiento de normas y apoyo normativo

4. En 2013 la Oficina de Ética revisó con éxito políticas y procedimientos específicos, e introdujo cambios en ellos, entre los cuales figuran:

a) Revisiones propuestas a las políticas de declaración de la situación financiera y de protección contra las represalias, aprobadas por el Grupo sobre el Desempeño Institucional y publicadas en el sitio web de la intranet de la Oficina;

b) La aprobación e introducción de una modificación a la política de relaciones familiares, propuesta por la Oficina de Ética a la Oficina de Recursos Humanos con el fin de armonizar la política del PNUD con las políticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas;

c) Orientación detallada proporcionada a la Oficina de Recursos Humanos sobre cómo mejor gestionar los posibles conflictos de intereses que surgen por traslados de personal adscrito al PNUD y desde el Programa, los préstamos no reembolsables y similares acuerdos. Esta cuestión se sigue debatiendo;

d) La aplicación del nuevo Formulario de Declaración de Conflicto de Intereses a la hora de verificar al personal recién contratado por la Oficina de Recursos Humanos como parte del nuevo sistema de contratación electrónica;

e) La nueva Política de obsequios y la nueva Política en materia de conflicto de intereses, que ya están redactadas y que se espera serán ultimadas y aplicadas en 2014.

5. En 2013 la Oficina de Ética intensificó su iniciativa proactiva de aprovechar los medios electrónicos para llevar a cabo actividades de formación y sensibilización y amplió sus contactos con el personal alrededor del mundo. Se publicaron periódicamente entradas de blog informativos en sitios de la intranet de la Oficina y Teamworks; se difundieron mensajes de orientación a los directivos y el personal por correo electrónico y la intranet; la Oficina apareció en varios videos instructivos o que servían de medio de inspiración; se celebraron reuniones de la red de funcionarios instructores que capacitan a sus colegas en una nuevo sistema de videoconferencias; y se elaboró y se difundió por Internet un nuevo plan de estudios de capacitación presencial sobre ética.

6. De conformidad con la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética debe verificar a los candidatos recomendados para ocupar plazas claves de supervisión a fin de detectar posibles conflictos de intereses. Uno de esos nuevos funcionarios (el Jefe de personal de la Oficina del Administrador) fue debidamente verificado en 2013.

7. En el marco del Panel de Ética de las Naciones Unidas (anteriormente el Comité de Ética de las Naciones Unidas) y la Red de Ética de las Organizaciones Multinacionales, la Oficina de Ética colaboró en la armonización de las normas de ética en el sistema de las Naciones Unidas, y, de hecho, dirigió varias de esas actividades en 2013.

Capacitación, divulgación y sensibilización

8. En 2013 los directivos del PNUD instaron a todas las oficinas a que redujeran los gastos de viaje. En consecuencia, la Oficina de Ética revisó su estrategia de capacitación para elaborar y organizar seminarios web y sesiones de información en directo utilizando medios electrónicos, como Skype y Lync. La Oficina ha llevado a cabo numerosas sesiones en persona en la sede y ha elaborado una serie de módulos de capacitación en línea basados en sus cursos de capacitación presencial, cuya puesta en marcha está prevista para 2014. Si bien haciendo menos hincapié en la capacitación presencial en los países, la Oficina sí organizó sesiones de ese tipo y asistió a las reuniones regionales de grupos temáticos con dirigentes en los países para establecer vínculos, prestar asesoramiento individual y presentar programas sobre liderazgo ético.

9. La Oficina ha trabajado estrechamente con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en un nuevo curso obligatorio de formación ética para los recién contratados que reemplazará el curso actual elaborado en 2008. Una vez que la Secretaría lo termine de preparar, el PNUD adaptará el curso para uso propio y dispondrá que todo el personal actual y los recién contratados lo tomen.

10. Alrededor de 1.065 personas participaron en la capacitación sobre ética y otras 80 personas en otras sesiones de información organizadas por la Oficina en 2013. A lo largo del año la Oficina colaboró estrechamente con la oficina en el Afganistán, la actividad de mayor envergadura del PNUD. El Programa impartió una serie de sesiones presenciales en el país sobre ética general y las normas de conducta,

además de múltiples sesiones en Internet sobre liderazgo ético, la ética en las adquisiciones y la ética de los profesionales de los recursos humanos.

11. Además de la capacitación en línea y las sesiones de información presenciales, la Oficina amplió sus iniciativas de formación y sensibilización para incluir la elaboración de módulos electrónicos sobre temas específicos, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina de Ética participó en grupos interfuncionales con objeto de alentar un debate más a fondo sobre la ética y los valores como parte de los procesos institucionales cotidianos, en particular grupos sobre la denuncia de irregularidades, el desarrollo profesional de la mujer, sanciones a los proveedores, la lucha contra la corrupción, y liderazgo ético.

12. A fin de intensificar sus esfuerzos por fomentar y promover una cultura de ética e integridad, la Oficina trabajó con altos directivos del PNUD en la organización de sesiones de información individualizadas en la sede y mediante la participación en las antemencionadas reuniones regionales de grupos temáticos. Esas reuniones generaron numerosas solicitudes de asesoramiento y capacitación sobre cuestiones éticas específicas en distintos países.

13. El Director informó y verificó personalmente a las personas recién nombradas para desempeñar puestos de nivel de director (y de nivel superior) sobre las normas que se espera cumplan los directivos, la función de la Oficina de Ética, los posibles conflictos de intereses, las declaraciones financieras, y la necesidad de apoyar, adaptar y fomentar una cultura ética en el PNUD.

Asesoramiento confidencial

14. La función de asesoramiento de la Oficina sigue siendo tal vez el componente fundamental de su mandato de prestar asistencia a la Administradora del PNUD en el fomento de una cultura de ética e integridad en el Programa. En el desempeño de su función la Oficina orienta a los directivos de categoría superior, a los miembros del personal y a otras personas en la forma de evitar, mitigar y resolver posibles conflictos de intereses a fin de preservar y proteger la reputación del PNUD. La Oficina recibió 466 solicitudes de servicios, de ellas 353 se referían al asesoramiento y orientación en materia de ética.

15. Durante el año, para que la ética fuera más pertinente a las actividades cotidianas del PNUD y para poder prestar un asesoramiento más práctico, la Oficina modificó el grado de confidencialidad aplicable a su examen de las actividades externas. La Oficina modificó el formulario que usaban los funcionarios de manera que en las solicitudes ahora se indica que, durante el examen de la cuestión de los conflictos de intereses, la Oficina de Ética puede consultar con el supervisor del funcionario, la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de Recursos Humanos u otra parte interesada a fin de tomar una decisión informada sobre si debe recomendar la aprobación de la actividad externa. Como tales, ya no se considera que esas solicitudes sean de carácter confidencial.

Programa de declaración de la situación financiera

16. Para la campaña anual de declaraciones financieras de 2013, 1.383 funcionarios (un aumento respecto de la cifra de 1.274 del año anterior) presentaron declaraciones de la situación financiera. La Oficina alcanzó un nivel de cumplimiento del 100%, si bien se eximió a tres funcionarios de licencia prolongada

y a seis funcionarios que se separaron del servicio antes de que concluyera la campaña. La Oficina prestó asesoramiento a 87 declarantes.

17. La Oficina revisó el formato de la declaración y varias preguntas para que hubiera mayor claridad y pertinencia, lo que ayudó al proceso de examen, especialmente en los casos en que los declarantes no tenían nada sustancial que declarar, con el resultado de que el proceso es más sencillo y causa menos confusión. La Oficina examinó las declaraciones en tiempo real al mismo tiempo que transcurría la campaña de declaraciones financieras, lo que a su vez a) hizo más eficiente la comunicación con los declarantes; b) permitió que la Oficina pidiera más información o alguna aclaración; y c) facilitó proporcionar orientación inmediata sobre las formas de mitigar los posibles conflictos de intereses.

Protección contra las represalias

18. En 2013 la Oficina de Ética recibió cuatro denuncias de presuntas represalias. La Oficina llevó a cabo una evaluación preliminar de tres de los casos, sin que se comprobara que existiesen indicios fundados de represalias. En cada caso se aconsejó al denunciante que existían mecanismos alternativos internos para abordar las cuestiones planteadas. En el cuarto caso, la persona había sido remitida a la Oficina por otra oficina de ética del sistema de las Naciones Unidas. Pese a la atención prestada al caso por la Oficina, la persona decidió no seguir adelante con la cuestión y se cerró el caso. La Oficina viene siguiendo de cerca otras tres cuestiones que le fueron remitidas por otra oficina independiente.

II. Actividades administrativas

19. La Oficina cuenta actualmente con un director (D-1), un P-5, un G-6 y un funcionario subalterno del cuadro orgánico en su tercer año de servicio, que se transfirió de otra dependencia operacional en septiembre de 2013 para unirse a la Oficina por un período de 14 meses. Se mantuvo invariable un presupuesto anual de 200.000 dólares para gastos generales de funcionamiento. La Oficina recibió una aportación inicial no recurrente de otros 76.000 dólares para compensar los gastos asociados con el funcionario subalterno del cuadro orgánico.

20. El mandato del Comité Asesor de Auditoría incluye específicamente la supervisión de la Oficina de Ética. A esos efectos, la Oficina se reunió periódicamente con el Comité en 2013, compartiendo su plan de trabajo e informes sobre la marcha de los trabajos y manteniendo un intercambio saludable de pareceres respecto de la dirección y las iniciativas de la Oficina. El Comité ha hecho suyas plenamente las actividades creadoras de la Oficina de Ética y apoya los cambios logrados hasta el presente.

21. El Director sigue reuniéndose periódicamente con la Administradora Asociada del PNUD para asegurar la colaboración continua del personal directivo del PNUD con la estrategia y las iniciativas de ética, y para obtener –y aportar– información de importancia crítica.

22. La Oficina participa en calidad de observadora en las reuniones del Grupo sobre el Desempeño Institucional. El Director colabora con el personal directivo superior del PNUD a fin de: a) ofrecer asesoramiento y orientación en materia de ética con carácter confidencial; b) apoyar la adopción de decisiones éticas a los más

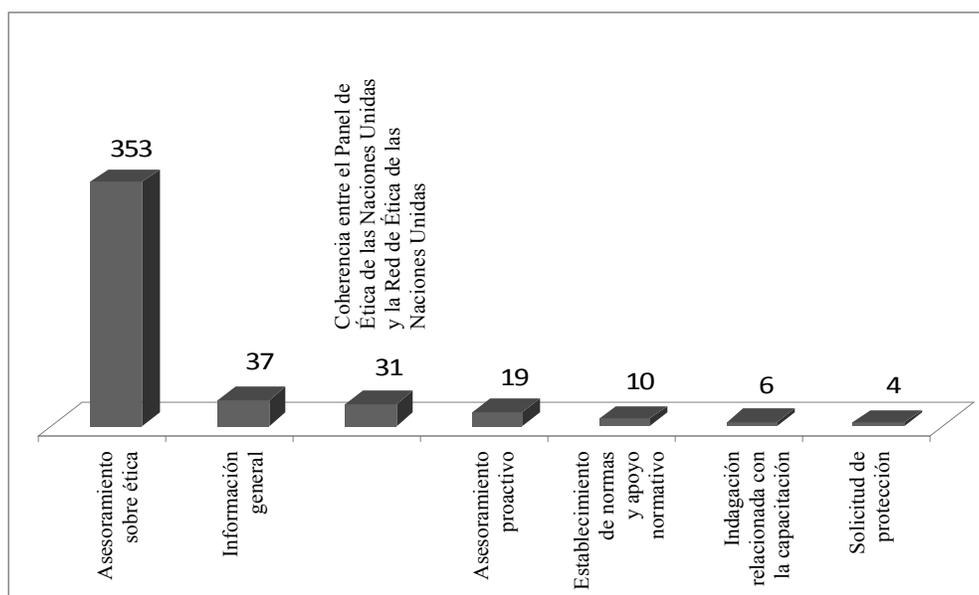
altos niveles de la organización; c) mantenerse informado de todas las principales iniciativas y políticas del PNUD; y d) ofrecer valor, cuando sea necesario, en esferas en que el Director tal vez tenga un nivel de competencia que vaya más allá de la “ética” en el sentido tradicional de la palabra.

III. Actividades previstas en el mandato

23. Durante 2013 la Oficina se ocupó por completo de desempeñar su mandato en todas sus esferas funcionales de responsabilidad. La Oficina recibió un número constante de solicitudes de servicios que abarcaban desde el asesoramiento y la orientación hasta la gestión de los conflictos de intereses. A continuación, en el gráfico 1 se presenta un desglose de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina durante el período que se examina.

Gráfico 1

Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría, 2013



24. Típicamente el PNUD lleva a cabo cada año una encuesta mundial de todo su personal. Entre las preguntas de la encuesta figuran varias que son formuladas o editadas por la Oficina de Ética para evaluar la percepción que tiene el personal de la ética e integridad en la organización.

25. La Oficina examinó las respuestas a las preguntas relacionadas con la ética en el cuadro de servicios generales y observó que la situación de la ética se ha mantenido bastante constante a lo largo de los años, coincidiendo un 79% del personal en 2013 con que el “PNUD es una organización ética merecedora de la confianza pública”. Sin embargo, pese al aumento de las actividades de sensibilización, algunos funcionarios siguen reacios a denunciar irregularidades cuando las observan. Aun cuando no ha realizado por separado un estudio válido

desde el punto de vista estadístico para abordar ese fenómeno en mayor profundidad, la Oficina ha formulado preguntas complementarias en diversas exposiciones, sesiones de información y cursos de capacitación. Las pruebas incidentales no apuntan a que exista temor a las represalias, sino que apuntan más bien a la creencia de que la organización no tomará medidas disciplinarias apropiadas si la denuncia resulta cierta. Otras preguntas pusieron de relieve que el personal no ha visto que se haya actuado con celeridad ni resultados tangibles de que las denuncias llevan a la toma de medida alguna. Esto se examina en más detalle en la sección sobre las recomendaciones a la administración.

A. Establecimiento de normas y apoyo normativo

En todo el sistema de las Naciones Unidas

26. La Oficina sigue participando en el Panel de Ética de las Naciones Unidas, al tiempo que ha hecho aportaciones al diálogo sobre armonización de políticas, la coherencia en todo el sistema y la introducción de las mejores prácticas del sector privado. A lo largo del año la Oficina ha encabezado investigaciones y debates concretos con el Panel y ha promovido un enfoque más práctico de la confidencialidad. Si bien aún no se ha llegado a un consenso, se le ha pedido a la Oficina que prosiga las deliberaciones en 2014.

27. La Oficina también participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multinacionales, que está integrada por funcionarios de ética de las organizaciones de las Naciones Unidas y de organismos afiliados. La Oficina aportó al intercambio de conocimientos en la Red mediante una exposición sobre la detección y resolución de conflictos de intereses, en particular la introducción de un nuevo programa de declaración de los conflictos de intereses, que tuvo muy buena acogida. La Oficina también contribuyó a los debates generales sobre la armonización de las prácticas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Dentro del PNUD

28. Dentro del PNUD la Oficina revisó la noción de confidencialidad en lo que respecta a la prestación de asesoramiento y orientación en relación con las solicitudes para participar en actividades externas. El concepto estricto de confidencialidad en la Oficina de Ética ha contribuido en ocasiones a dificultar la protección de la organización y a impedir que esta haga frente con celeridad a situaciones potencialmente inestables o a cuestiones que entrañan riesgos de otro tipo. En 2013 la Oficina revisó esta cuestión y adoptó un enfoque más práctico. La Oficina sigue respetando la confidencialidad de quienes recaban asesoramiento y orientación personales, pero entiende que la estricta adhesión a la confidencialidad en todas las cuestiones es contraproducente. Por ejemplo, se revisó el formulario que se utiliza para solicitar autorización para participar en actividades externas para aclarar que la solicitud no es confidencial, y que, en el transcurso de su examen, la Oficina de Ética puede consultar con el supervisor del funcionario interesado, la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de Recursos Humanos u otros a fin de tomar una decisión informada sobre si debe recomendar su aprobación.

29. En 2012 la Oficina elaboró un formulario de declaración de conflictos de intereses. Tras largos debates y una prolongada negociación, a fines de 2013 la Oficina de Recursos Humanos lo incluyó en el proceso de contratación. El

formulario tiene por objeto detectar y resolver posibles conflictos de intereses que declaren los nuevos candidatos antes de ser contratados oficialmente. No tiene por objeto excluir a candidatos de consideración, sino más bien asegurar la independencia e imparcialidad del nuevo personal. En el formulario queda claro que las declaraciones que se hagan permitirán que el candidato y el PNUD resuelvan los posibles conflictos instituyendo controles y evitando poner al personal en situaciones en que pueda surgir algún conflicto de intereses. Esas declaraciones no se mantendrán confidenciales y deberán compartirse con el director de contrataciones.

30. Sobre la base de las deliberaciones que inició con la Oficina de Recursos Humanos en 2012 con el fin de hallar formas más eficientes de abordar o eliminar los conflictos de manera favorable para la organización, la Oficina propuso una modificación a la política de relaciones familiares, que fue aprobada en 2013. La modificación adecua la política del PNUD a la de la Secretaría de las Naciones Unidas y a la de otros fondos y programas, y reduce el número de posibles conflictos de intereses que se detectan por medio del programa de declaración de la situación financiera.

31. En el marco de otra iniciativa la Oficina de Ética se sumó a la Oficina de Recursos Humanos y a otros interesados para analizar la mejor forma de mitigar los posibles conflictos de intereses que surgen del movimiento de personal entre el PNUD y las entidades externas. Se preparó un documento informativo destinado a ayudar a la Oficina de Recursos Humanos y a la administración a detectar y clasificar las distintas modalidades de acuerdos vigentes, y a proponer directrices para mitigar los conflictos de intereses que puedan surgir de esos acuerdos.

32. La Oficina también participó en muchas actividades relacionadas con la tecnología de la información, en particular con el Comité directivo de soluciones de archivo de correo electrónico y de nube pública (y como parte del grupo de prueba para la sección), e hizo aportaciones sustantivas a las políticas de tecnología de la información, incluidas la nueva política de retención de correos electrónicos, la política de dispositivos móviles (un anexo de la política de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones), la norma de clasificación y manejo de información, y las mejores prácticas en el ciclo de sustitución de activos de la tecnología de las comunicaciones, un anexo de la política de adquisiciones y mantenimiento de mobiliario y equipo de las políticas y procedimientos de programas y operaciones.

33. La Oficina también formuló nuevas políticas sobre el tratamiento de obsequios y los conflictos de intereses, que, según se espera, serán aprobadas en 2014.

34. El papel desempeñado por la Oficina de Ética fue fundamental en varias actividades interfuncionales, en particular la coordinación de la respuesta del PNUD a la iniciativa de integridad institucional dentro del sistema de las Naciones Unidas, a cargo de la Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito.

Actividades de comunicaciones

35. La Oficina amplió su utilización de los medios sociales y aumentó su uso del servicio de mensajes en línea mediante correos electrónicos, blog, mensajes en los sitios web de la intranet de la Oficina y Teamworks, así como en todos los sitios de las dependencias regionales y orgánicas en un intento por llegar al mayor número de

funcionarios posible. Esos mensajes periódicos se centran en el valor institucional de la ética, la creación y el refuerzo de una cultura ética, un liderazgo ético, conductas ejemplares y la adopción de decisiones éticas. El objetivo es alentar a las personas a que tengan presente la ética como máxima prioridad en todo lo que hagan y a que consideren la ética un componente esencial de la labor del PNUD y no una cuestión de menor importancia.

36. La Oficina también se dirigió a los representantes residentes y a otros altos directivos en todo el PNUD por medio de la “RR-net”, o red de representantes residentes, con mensajes concretos que reforzaban la aplicación práctica de la ética. Temas como la necesidad de marcar la pauta desde arriba revisten importancia, pero también se abarcan temas más creativos, como, por ejemplo, “El énfasis en la obtención de resultados frente al desempeño basado en principios”, y “¿Vale la pena ser ético?”, “La importancia de la integridad” y “La ética y las generaciones – ¿compartimos todos los mismos valores?” Todos estos temas son pertinentes al liderazgo y han tenido una acogida muy favorable. Esos mensajes y otros similares (por ejemplo, orientaciones sobre obsequios y atenciones sociales durante la temporada de fiestas) también fueron elaborados y compartidos con el personal y los asociados internos, al tiempo que varios fueron aprobados y utilizados externamente por conducto del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

37. Los contenidos de los sitios sobre ética de la intranet y Teamworks se mantuvieron al día y actualizados mediante la adición de nuevos recursos, políticas actualizadas, artículos, documentos blancos y vídeos. En 2013 se creó una subsección en lengua francesa encargada de facilitar material e información traducidos; una subsección en lengua española está en proceso de creación. El sitio web de la Oficina de Ética se visita miles de veces en el transcurso de un año, registrándose picos a raíz de la publicación de los mensajes sobre ética. Por último, la Oficina también pasó a integrar un grupo de comunicaciones encargado de estudiar nuevas formas de aumentar la visibilidad de los mensajes de importancia crítica en el PNUD, en particular los que tienen que ver con la ética.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

38. La capacitación y la formación siguen siendo elementos fundamentales de la Oficina de Ética, que trabaja proactivamente con la administración y el personal para responder a las solicitudes de capacitación sobre temas específicos. La capacitación se propone reforzar las conductas éticas y la adopción de decisiones éticas haciendo hincapié en las razones por las cuales la ética tiene sentido desde el punto de vista institucional y personal. La Oficina también se centra en las diferencias culturales y explica por qué la cultura y las prácticas locales deben relegarse a un segundo plano respecto de las prácticas, los principios, las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas.

39. En 2013 las actividades de capacitación y las actividades revitalizadas de divulgación y sensibilización llevadas a cabo por la Oficina de Ética tuvieron por objeto: a) aumentar la comprensión que tenían los funcionarios de la ética y su aplicación práctica en las actividades cotidianas; y b) reforzar las conductas ejemplares y los valores del PNUD. Se pidió a los directivos que fomentaran un

ambiente de trabajo donde los funcionarios se vieran alentados a hacerse escuchar y a plantear sus inquietudes sin temor a represalias.

40. En un esfuerzo por reducir los gastos de viaje en 2013 la Oficina creó y difundió varios materiales de capacitación por medio de seminarios web, audioconferencias y otros medios de comunicaciones electrónicas sobre una amplia gama de temas. La Oficina también aumentó su participación en los grupos interfuncionales para alentar un debate más a fondo acerca de la ética y los valores como parte de los procesos institucionales cotidianos. Al convertirse más en un recurso y ampliar su influencia en las actividades diarias del PNUD, la Oficina de Ética va dejando de ser un órgano reactivo para convertirse en un contribuidor valioso capaz de detectar los problemas y trabajar con las oficinas a nivel nacional, regional y de sede para evitar los problemas antes de que surjan.

41. Durante 2013 alrededor de 1.145 funcionarios y otros miembros del personal participaron en talleres presenciales, sesiones informativas para grupos y mesas redondas sobre ética y en sesiones de capacidad en la web sobre el mismo tema. Se organizaron sesiones de información por separado con cinco altos directivos en la sede como parte de su orientación inicial.

Módulos en línea

42. El programa de capacitación incluye un módulo obligatorio en línea que ofrece un conocimiento básico de la ética y de las reglas, reglamentos y normas de conducta en el PNUD. Dado que el curso vigente está anticuado, será reemplazado en 2014 por uno nuevo que actualmente está en vías de elaboración a cargo de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Este nuevo curso será adaptado al PNUD y servirá de introducción para los funcionarios recién contratados y de curso de repaso obligatorio para el personal en servicio. Dicho curso reforzará la aplicación de las normas ética y creará mayor conciencia sobre las actividades externas, los conflictos de intereses, los obsequios y favores, la confidencialidad, los problemas relativos a la presentación de informes y la prevención de las represalias, en un formato interactivo más fácil de utilizar.

43. La Oficina utilizó cada vez más las nuevas plataformas tecnológicas para impartir sesiones de información y capacitación, al tiempo que elaboró minimódulos especializados sobre liderazgo ético, conflictos de intereses y ética para los especialistas en recursos humanos y una ética revisada en las adquisiciones. Aun cuando esos cursos se impartieron como seminarios web a las oficinas fuera de la sede en 2013, la Oficina viene trabajando con la Oficina de Recursos Humanos para convertirlos en módulos en línea, accesibles a pedido a todo el personal del PNUD. Se vienen elaborando otros módulos en línea sobre protección contra las represalias y el programa de declaración de la situación financiera, que se espera están disponibles en 2014.

44. Incluso mientras se elabora el nuevo programa de capacitación, los funcionarios de todas las categorías siguen utilizando el legado de capacidad en línea. Desde el lanzamiento del programa en 2008, han completado el módulo en línea más de 13.000 personas.

Talleres y seminarios web presenciales

45. Como complemento de la impartición de capacitación en la web, en 2013 la Oficina de Ética siguió llevando a cabo actividades de capacitación y sensibilización presenciales con el personal de la sede y en las distintas regiones. La Oficina reestructuró y revisó a fondo la exposición en talleres presenciales para seguir poniendo de relieve que la creación de una cultura ética en el PNUD es una responsabilidad personal y colectiva, con hincapié particular en la aplicación práctica de la ética en el lugar de trabajo y la función de los directivos a la hora de fomentar un ambiente de trabajo ético. La Oficina ahora adapta la capacitación para hacer frente a las necesidades y los riesgos particulares de cada oficina o dependencia institucional nacional. Ahora se utilizan estudios de casos concretos y casos hipotéticos que son pertinentes a la oficina en particular de que se trate.

46. En 2013 se impartió capacitación presencial sobre ética en las oficinas del PNUD en el Afganistán, Egipto y Lesotho. Se impartió una capacitación similar a dos grupos de funcionarios subalternos del cuadro orgánico en Nueva York como parte de su orientación inicial, así como a directores nacionales adjuntos y a representantes residentes adjuntos como parte de su orientación inicial organizada por la Oficina de Recursos Humanos.

47. La Oficina de Ética celebró reuniones con su red de funcionarios instructores con el fin de intercambiar ideas, apoyar el aprendizaje relacionado con la ética y los valores y explorar oportunidades para una mayor participación de instructores en la promoción de la ética dentro del PNUD. Los funcionarios instructores facilitaron la impartición de capacitación sobre ética en las oficinas del PNUD en Belice y Guinea Conakry, al tiempo que el funcionario instructor en Burkina Faso brindó apoyo a las actividades de repaso sobre ética de una semana de duración a cargo del equipo directivo en el país.

48. Además de la capacitación presencial, la Oficina colaboró de manera sostenida con la oficina en el Afganistán en 2013. La capacitación presencial se complementó con siete sesiones de capacitación impartidas por medio de seminarios web que abarcaron el liderazgo ético, la ética para los especialistas en recursos humanos y la ética en las adquisiciones. También se impartió un seminario web sobre los conflictos de intereses a la oficina del PNUD en Moldova.

Sesiones de información especiales o de carácter general y exposiciones para grupos interfuncionales a cargo de paneles

49. La Oficina de Ética impartió sesiones de información especiales o de carácter general, tanto proactivamente como a pedido. Durante el año se impartieron sesiones de información presenciales a la Oficina de Auditoría e Investigaciones; a la Oficina de Evaluación (incluida una exposición de seguimiento en el retiro anual del equipo de oficiales de evaluación para abordar cuestiones relacionadas con la encuesta mundial del personal); al equipo radicado en la sede para la Dirección Regional para Europa y la Comunidad de Estados Independientes; al equipo de Universo de Auditoría; y la sesión inaugural del Panel asesor de evaluaciones y una sesión de orientación para los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva. También se impartió una sesión de información a dos funcionarios de la oficina de ética del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) sobre la elaboración de un programa para detectar y resolver conflictos de intereses.

50. La Oficina de Ética también participó en una mesa redonda (junto con representantes de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Gestión de Recursos Financieros) titulada “Gestión de los recursos humanos y liderazgo ético” celebrada en el marco de la reunión de grupos temáticos para la Dirección Regional de África.

51. Trabajando con el Equipo de gestión integral del talento de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina preparó una presentación en vídeo sobre liderazgo ético como parte del programa de la Dirección Regional de África de gestión del talento para el desarrollo del liderazgo de la mujer. La Oficina también preparó una nota informativa para el programa de orientación inicial de la Oficina de Recursos Humanos, YOUNDP (página de presentación del PNUD en la intranet) y aportó contenidos a los sitios de la intranet y Teamworks dedicados a la incorporación al servicio de nuevos funcionarios a fin de presentar la Oficina como un recurso para disipar las inquietudes relacionadas con la ética.

52. La Oficina de Ética participó a distancia en un debate organizado por la oficina del PNUD en Belarús sobre la denuncia de irregularidades y la protección contra las represalias. La Oficina organizó además una sesión de información con los asesores institucionales de recursos humanos sobre la detección y gestión de los conflictos de intereses a fin de apoyarlos en la aplicación del formulario de declaración de conflictos de intereses.

53. La Oficina se reunió con un equipo encabezado por el Coordinador Ejecutivo de Voluntarios de las Naciones Unidas para informarle sobre la función y la labor de la Oficina, y para explorar oportunidades para que la Oficina preste un mayor apoyo en las cuestiones relativas a las normas de conducta que guardan relación específicamente con Voluntarios de las Naciones Unidas. La Oficina también impartió información al Comité de sanciones a proveedores, en relación con el cual hace las veces de recurso.

54. En 2013 el Director impartió una sesión de información a una delegación de la Comisión de Inspección del Partido Comunista de Vietnam sobre las actividades de ética que vienen llevándose a cabo en el PNUD, específicamente los programas de declaración de la situación financiera y de conflictos de intereses.

55. Por último, en 2013 la Oficina también participó en un panel convocado por la Dirección de Políticas de Desarrollo encargado de examinar el Índice de Gobernanza de Recursos de 2013, haciendo hincapié en las iniciativas de lucha contra el fraude y contra la corrupción en las industrias extractivas.

56. En el período que se examina, la Oficina de Ética siguió basándose en iniciativas anteriores para fomentar una cultura ética en el PNUD, y ha mostrado su valía para el personal directivo superior mediante su labor sistemática de divulgación proactiva, de asesoramiento práctico y de orientación. Aun cuando la Oficina hace hincapié en que los altos directivos deben ser ejemplos de conducta ética y de integridad (estableciendo la norma de conducta que se espera de todo el personal que trabaja en la organización), también hace hincapié en el nivel inmediato inferior –la categoría de directivos intermedios– por ser decisiva para el éxito de la tarea de incorporar la ética en el tejido de la organización.

57. La Oficina también puso en marcha una intensa campaña de sensibilización destinada a promover una cultura ética en el PNUD. Los mensajes en los correos electrónicos y los medios sociales alientan al personal a “actuar como es debido,

aunque nadie esté mirando”. La Oficina centra la capacitación en liderazgo ético en alentar a los directivos a que establezcan un ambiente en sus respectivas dependencias en que la gente diga lo que piense, estimulando a los funcionarios a que planteen sus inquietudes sin temor a represalias. Una cultura ética promueve la participación, la confianza y la integridad del personal, que a su vez mejora el desempeño de la organización y su reputación.

58. En 2013 el Director se reunió personalmente con cuatro altos directivos de categoría D-1 o categorías superiores recién asignados a la sede. A esos altos funcionarios se les recordó la importancia de “marcar la pauta desde arriba” y de su responsabilidad de reforzar una cultura ética y de fomentar un entorno de trabajo armonioso y abierto en que se empodere a las personas a plantear sus inquietudes sin temor a represalias. Las sesiones de información abarcaron la función de la Oficina de Ética y cómo fomenta una relación de valor añadido con las diferentes dependencias del PNUD. Para lograr que los interesados hagan suya esa visión, es esencial que el Director aclare cómo se aplica la ética en la práctica del lugar de trabajo y qué importancia tiene la ética desde el punto de vista institucional. Otro alto oficial de supervisión reasignado a la sede también recibió información y fue objeto de una verificación en relación con posibles conflictos de intereses en cumplimiento de lo dispuesto en la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva. A otros cuatro funcionarios visitantes se les recibió y se les prestó asesoramiento y orientación con carácter confidencial. Esto dio lugar a que dos misiones solicitaran que se impartiera capacitación sobre ética al personal nacional.

59. La Oficina asistió a tres reuniones regionales de grupos temáticos (de la Dirección Regional de Asia y el Pacífico, la Dirección Regional de los Estados Árabes y la Dirección Regional de África). En cada reunión se celebraron conversaciones con cada uno de los altos directivos para crear mayor conciencia sobre el liderazgo ético y reforzar el concepto de ética que prima en el PNUD como elemento integral y esencial de la cultura de la organización y como componente necesario de los procesos institucionales cotidianos. Las sesiones de información y los contactos personales generaron solicitudes adicionales de capacitación y formación, comunicaciones con objetivos bien definidos o simplemente asesoramiento y orientación. Una de esas reuniones desembocó en una misión interfuncional con la Oficina de Ética y la Oficina de Recursos Humanos a fin de hacer frente a los múltiples obstáculos culturales arraigados que encara el nuevo personal directivo nacional. Esas oportunidades son extremadamente valiosas para dar a conocer las actividades relacionadas con la ética que se llevan a cabo en el PNUD y la oportunidad de recalcar a los dirigentes regionales la necesidad de tener presente la ética de manera prioritaria y de “funcionar con una integridad inquebrantable”. Ello también sirvió para que el Director obtuviera la información necesaria para saber que las iniciativas de divulgación de la Oficina de Ética con el personal directivo por los medios sociales eran muy bien acogidas y que resultaban de gran ayuda para las oficinas en los países.

60. En las comunicaciones que se transmitieron por *RR-net*, la Oficina insistió constantemente con los directivos de categoría superior no sólo en la importancia de la conducta ejemplar para la crear una cultura ética, sino también en cómo la ética podía percibirse de diferentes maneras. En las comunicaciones se adoptó un enfoque distinto al de los boletines habituales y se procuró que los dirigentes comprendieran que la ética era una parte decisiva de todo lo que hacía la organización, y que en ocasiones (por razones de cultura o entorno) no todo el mundo percibiría la ética de

la misma forma. El objetivo de las comunicaciones consiste en ayudar a que los dirigentes entiendan cuál es la mejor forma de comunicar el mensaje de ética a su personal de modo que este no sólo comprenda lo que es la ética sino que la haga suya en sus tareas e interacciones cotidianas. Esos mensajes han sido acogidos muy favorablemente, al tiempo que para la Oficina ha sido alentador que varios altos directivos hayan expresado que el intercambio de mensajes entre sus equipos y las dependencias orgánicas ha propiciado un diálogo más abierto y una mejor relación de trabajo. En algunos casos los mensajes han generado solicitudes de que la Oficina imparta un aprendizaje más profundo a determinados grupos. Uno de esos mensajes dio lugar al antemencionado curso de repaso multifacético sobre ética de una semana de duración en Burkina Faso a cargo del Director para el país.

Actividades de sensibilización

61. Una esfera principal de atención de la Oficina de Ética es llevar a cabo una campaña permanente de comunicaciones sostenidas con el personal para alentarle a que haga suya la ética. La Oficina cree que con recordatorios breves pero pertinentes de cómo y por qué la ética desempeña un papel en todo lo que ellos hacen dentro y fuera del PNUD se reforzará el comportamiento adecuado. También cree que el personal se sentirá más empoderado para dar un paso al frente y plantear sus inquietudes cuando sospeche que algo no está bien.

62. En 2013 la Oficina amplió su utilización del correo electrónico y los medios sociales: se publicaron artículos de blog y vídeos en los sitios sobre ética de la intranet y Teamworks y se distribuyeron a todo el personal boletines de orientación sobre temas como el fomento de una cultura ética, la lucha contra la corrupción, la orientación a la obtención de resultados por medio de un desempeño basado en principios, el efecto generacional en la ética, y los obsequios y atenciones sociales durante la temporada de fiestas.

63. La Oficina también puso en marcha una nueva iniciativa de sensibilización en cuyo marco los miembros del personal y los directivos que asistan y completen cursos de capacitación y sesiones de información presenciales, u otros cursos y sesiones en directo, recibirán pequeños artículos promocionales como el sello “Campeón de la Ética” o blocs de notas con mensajes relacionados con la ética. Los mensajes tienen por objeto reforzar lo aprendido sobre ética, servir de recordatorio al personal de que deben actuar con integridad en todo momento y adoptar conductas ejemplares a fin de promover un entorno de trabajo positivo. Los artículos despliegan un icono de ‘brújula’ singular que incorpora los valores del PNUD.

64. El Director hace las veces de recurso sobre ética y de lucha contra la corrupción en el recién establecido ‘Rincón de los oradores’ (administrado por la Oficina de Comunicaciones) que se dedica a comunicar esos conocimientos al público. La Oficina de Ética también prestó servicios en varios grupos de trabajo sobre tecnología de la información y en un equipo interfuncional de comunicaciones.

C. Asesoramiento y orientación

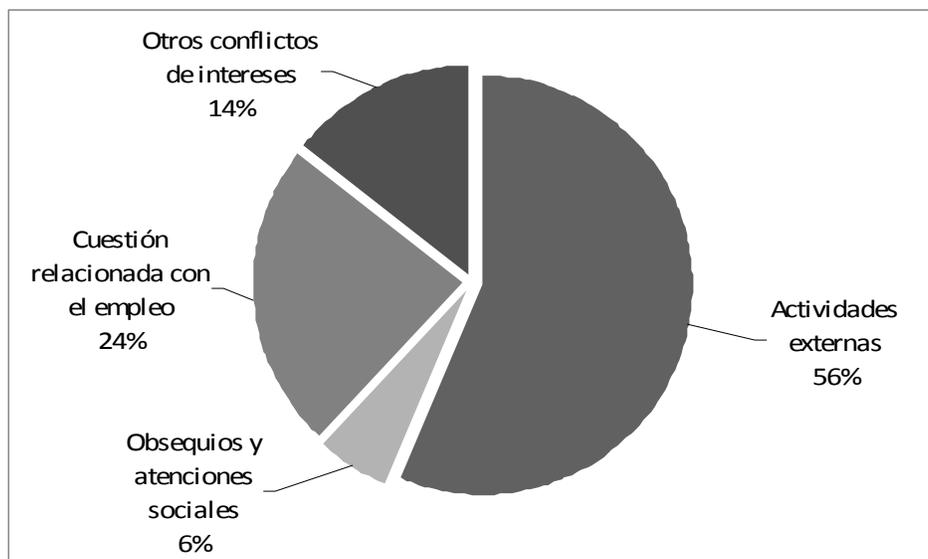
65. La prestación de asesoramiento y orientación sobre cuestiones relacionadas con la ética sigue siendo la función fundamental de la Oficina. Mediante

intercambios directos con los funcionarios y otros interesados, la Oficina puede ejercer una influencia positiva en las conductas personales e impartir orientación indispensable cuando el personal no sepa a quién debe recurrir. Haciendo uso de ese recurso, el personal, los dirigentes, los contratistas y otros interesados pueden obtener información sumamente importante sobre lo adecuado de ciertas conductas y comportamientos, reparar presuntas represalias y velar por que las actividades dentro y fuera del PNUD no socaven la integridad, independencia e imparcialidad que se exigen a las personas que prestan servicios en la organización. En consecuencia, el personal y demás interesados pueden gestionar con mayor eficacia los conflictos de intereses y resolver los dilemas éticos.

66. En 2013 el Director centró su enfoque proactivo en diversos equipos y grupos de dirigentes en todo el PNUD. Por consiguiente, aumentó la frecuencia de los contactos y las preguntas de esos grupos. La Oficina tiene la esperanza de que, al sentirse más cómodos los dirigentes con el “valor institucional” de la ética, y creer en él, esas interacciones seguirán aumentando y ejercerán una influencia positiva en las decisiones a nivel de institución.

67. Durante el año la Oficina de Ética recibió 466 solicitudes de servicios, de ellas 353 solicitudes de asesoramiento sobre ética. Como puede apreciarse en el gráfico 2, la principal esfera de preocupación para los funcionarios y demás personal que recabó asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2013 correspondió a las actividades externas, al representar esas solicitudes el 56% del total.

Gráfico 2
Solicitudes de asesoramiento, por categoría, 2013

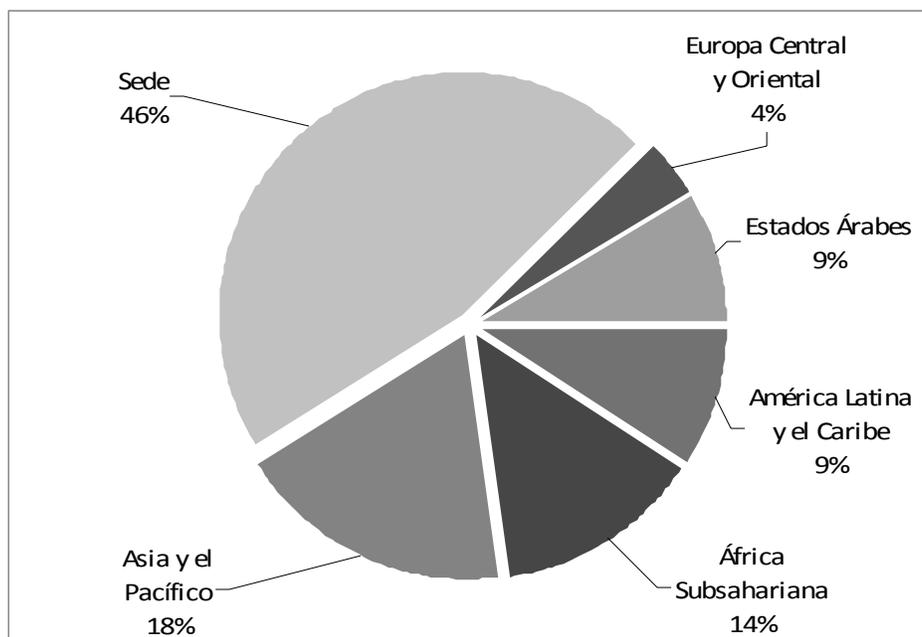


68. Del número de personas que recabaron asesoramiento sobre ética, el 47% eran mujeres y el 45% hombres. El restante 8% correspondió a personas anónimas, no identificadas o pertenecientes a un grupo.

69. Como puede apreciarse en el gráfico 3, el porcentaje más alto de solicitudes pertenecen a los miembros del personal y demás personal de la sede, lo que representa el 46% del total. Se registró un aumento del número de solicitudes procedentes de la región de Asia y el Pacífico, un 6% más que en 2012. Ello puede obedecer al hincapié que se hizo en actividades de capacitación y sensibilización en la oficina del PNUD en el Afganistán, oficina a la que correspondió el mayor número de solicitudes de asesoramiento y orientación procedentes de un solo país,

Gráfico 3

Solicitudes de asesoramiento, por ubicación geográfica, 2013



D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2012, declaraciones presentadas en 2013

70. La Oficina administra el programa de declaración de la situación financiera, lleva a cabo campañas anuales y periódicas de declaraciones financieras, examina la información declarada y presta asesoramiento y orientación para mitigar cualesquiera conflictos de intereses que se detecten o se declaren. La Oficina elaboró un módulo de capacitación en 2013 a fin de prestar asistencia a los coordinadores y jefes de las dependencias orgánicas en la identificación y el registro de los declarantes y en la presentación de declaraciones; este módulo de capacitación se ha convertido en instrumento en línea a pedido que entrará en funcionamiento en 2014.

71. El programa tiene por objeto ayudar a la organización a detectar conflictos de intereses reales y potenciales entre los intereses privados de un funcionario y sus obligaciones oficiales. Sus fines principales son: a) asegurar que se preserve la independencia y la imparcialidad del personal del PNUD en la adopción de

decisiones oficiales; y b) promover la transparencia y la confianza del público en el PNUD. El Estatuto del Personal exige que todos los funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores, y otros funcionarios designados, presenten al ser nombrados, y de forma anual a partir de entonces, una declaración de la situación financiera respecto de sí mismo, de su cónyuge y de sus hijos a cargo. Los declarantes también deben prestar asistencia, cuando se solicite, en la verificación de la exactitud de la información presentada.

72. Además, en 2013 la Oficina introdujo la política revisada de declaración de la situación financiera que, por vez primera, incluye la posibilidad de recabar las declaraciones financieras de los contratistas; los contratistas de que se trate se incluirán en el programa, según sea necesario, en 2014.

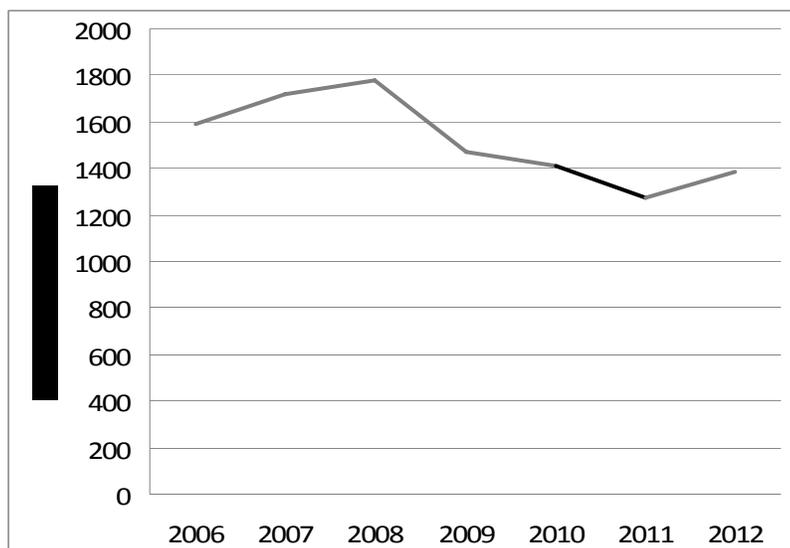
Campaña de declaraciones financieras correspondientes al ejercicio financiero 2012

73. En 2013 la Oficina llevó a cabo la séptima campaña anual de declaraciones de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2012. La Oficina simplificó los criterios de presentación de declaraciones basándose en una evaluación de los riesgos, y se centró en los funcionarios con responsabilidades funcionales importantes en las esferas señaladas.

74. La campaña se inició el 1 de marzo con la declaración del interés financiero y las actividades externas de 1.383 declarantes seleccionados para ese fin, de su cónyuge y de sus hijos a cargo. En el gráfico *infra* se muestra el número de declarantes del programa de declaración de la situación financiera desde su creación en 2006/2007. Desde 2008 la determinación de los declarantes que han debido presentar declaraciones ha estado sujeta a una evaluación de los riesgos, con la consiguiente disminución del número de declarantes anuales. Los 1.383 declarantes en 2012 representan una disminución del 22% respecto del total de 1.774 declarantes en 2008, aunque un ligero aumento en comparación con 2011.

Gráfico 4

Número de declarantes del programa anual de declaración de la situación financiera entre 2006 y 2012



75. Además de los 1.383 declarantes anuales, se determinó que un total de 20 funcionarios recién contratados o nombrados debían presentar una declaración de la situación financiera durante la campaña de junio de presentación de declaraciones. Esa campaña de mediados de año tiene por objeto abarcar a los funcionarios que hayan sido contratados o nombrados recientemente para desempeñar una función importante después de concluida la campaña anual de presentación de declaraciones.

76. En los gráficos 5 y 6 *infra* se muestra el número de declarantes del programa de declaración de la situación financiera por categoría y función correspondiente a la campaña anual de 2013. Nuevamente, el personal directivo de nivel intermedio y los funcionarios encargados de las adquisiciones representan el porcentaje más alto de declarantes.

Gráfico 5

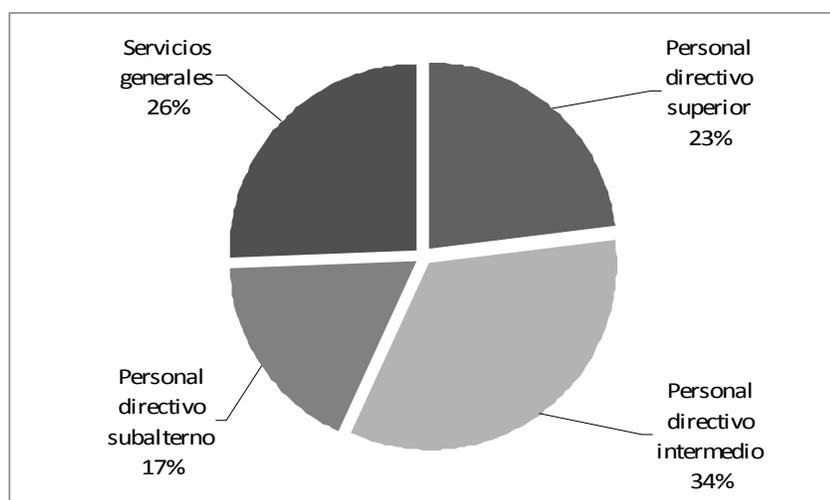
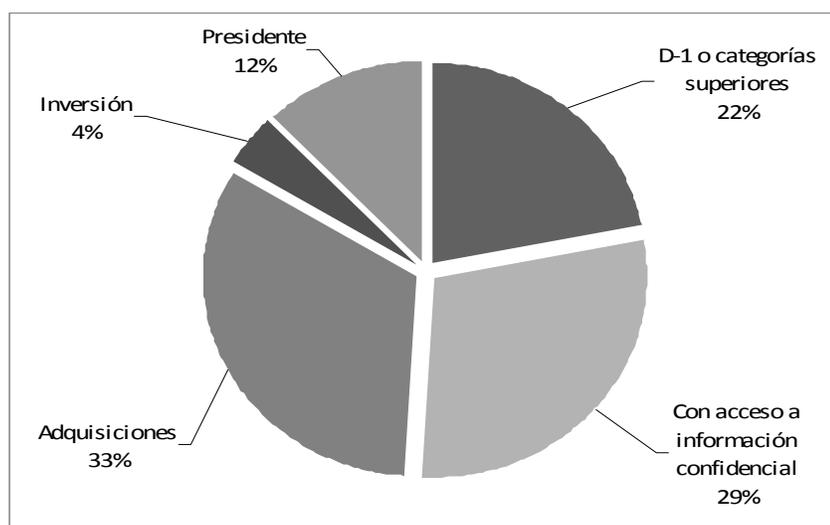
Desglose de los declarantes por categoría, 2012

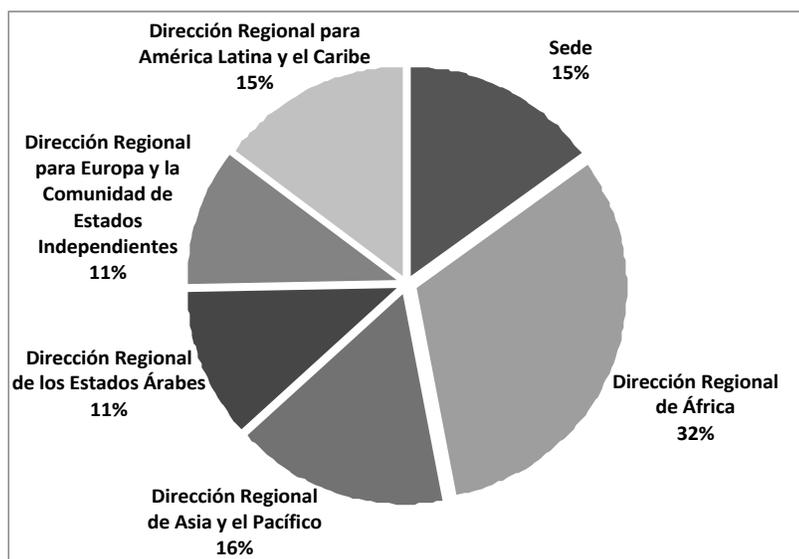
Gráfico 6

Desglose de los declarantes por función, 2012

77. En el gráfico 7 *infra* figura una representación visual de los declarantes por ubicación geográfica. El desglose sigue las líneas de años anteriores.

Grafico 7

Declarantes por ubicación geográfica, 2012



Examen de datos y prestación de asesoramiento

78. Para el examen de las declaraciones del programa de declaración de la situación financiera se siguió un enfoque de tres pasos. Ante todo se verificó la exhaustividad de las declaraciones individuales y se contactó inmediatamente a los declarantes si era necesario atender cualquier información incompleta o poco clara. Acto seguido, se compararon las declaraciones con una lista de proveedores y fondos de inversión restringidos. El tercer paso consistió en examinar los intereses y actividades externos teniendo en cuenta las prohibiciones y restricciones pertinentes contenidas en el Estatuto del Personal, teniendo presentes además las funciones del miembro del personal y el lugar de destino. El 2013 la Oficina introdujo un elemento de eficiencia en la campaña de declaraciones, que permitió que los declarantes que no tuvieran nada que declarar (aproximadamente el 20% del total) se aprobaran automáticamente, aunque seguían estando sujetos a verificación.

79. Habida cuenta de la importancia crítica de que la organización gestione y remedie los riesgos que suponen los posibles conflictos de intereses tan pronto se detecten, la Oficina examinaba las declaraciones a medida que se iban recibiendo y no al cierre de la campaña de presentación de declaraciones, lo que permitió enviar información de vuelta a los declarantes inmediatamente. Se atendió un total de 87 casos en el año. Se detectaron 15 posibles conflictos de intereses, relacionados principalmente con actividades externas no declaradas anteriormente. Esos funcionarios debieron obtener aprobación oficial y, en cada caso, así fue. La oficina verificaba cada solicitud por separado y recomendaba si debía otorgarse la aprobación o no.

80. En cincuenta y cinco casos la Oficina ofreció asesoramiento proactivo para prevenir que surgieran conflictos de intereses en el futuro. Tras modificarse la política de relaciones familiares, otros quince casos que antes se habrían considerado con posibilidades de provocar un conflicto de intereses se resolvieron con asesoramiento proactivo. En otros dos casos que trataban de cuestiones relacionadas con las relaciones familiares y que no estaban afectados por la modificación, se prestó asesoramiento y orientación a los miembros del personal a fin de mitigar el conflicto potencial. En ambos casos los funcionarios siguieron los consejos que se les ofrecieron.

Iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias

81. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas administra la iniciativa del Secretario General de declaraciones voluntarias públicas para altos funcionarios de categorías de subsecretario general y superiores. La Administradora del PNUD y la mayoría de los miembros del equipo directivo superior del Programa participaron en la iniciativa.

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

82. En cumplimiento de lo dispuesto en 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 (documento [ST/SGB/2007/11](#)), la Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias. El proyecto de revisiones de la Oficina a la política del PNUD de protección contra las represalias fue aprobado en 2013 por el Grupo sobre el Desempeño Institucional y se hizo efectivo de inmediato. Con arreglo a la política revisada se hace extensivo el ámbito de protección al personal, a los contratistas, al personal de Voluntarios de las Naciones Unidas que presta servicios en el PNUD y a los pasantes. La política revisada alienta a todas las personas pertinentes a que planteen sus inquietudes y denuncien presuntas faltas de conducta, y a que cooperen, en la mayor medida posible, con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas sin temor a represalias.

83. En 2013 la Oficina recibió cuatro denuncias de presuntas represalias, un número menor que los nueve casos denunciados en 2012. Si bien la Oficina realizó una evaluación preliminar de tres de los casos, no se demostró que existieran indicios fundados de represalias. En cada caso, se asesoró a los demandantes en lo referente a mecanismos internos alternativos para solucionar los problemas planteados. En el cuarto caso, una persona fue remitida a la Oficina por otra oficina de ética del sistema de las Naciones Unidas. Pese a la atención prestada al caso por la Oficina, la persona decidió no seguir adelante con la cuestión.

84. A la Oficina también le fueron remitidos por otra oficina independiente tres casos de presuntas represalias. Tras consultas internas con la oficina remitente, la Oficina de Ética ha seguido de cerca esos casos.

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

85. En 2013 la Oficina de Ética asumió un papel más activo en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y ha sido un contribuidor respetado y meritorio a las reuniones mensuales del Panel. El Director ha estado en la vanguardia de la introducción de las mejores prácticas de ética del sector privado, incluso encabezando una iniciativa para hacer menos estricta la regla de la confidencialidad cuando así lo permitan las circunstancias. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética que se presentará en el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General contiene más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

86. La Oficina también asistió a la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Durante la reunión la Oficina hizo una exposición sobre la atención de los conflictos de intereses en el sistema de las Naciones Unidas, con miras a armonizar las prácticas que se basan en las mejores prácticas de la industria privada y los gobiernos. El Director compartió detalles y documentos relativos a las actualizaciones y revisiones introducidas en el programa del PNUD de declaración de la situación financiera y de un nuevo instrumento para declarar conflictos de intereses, que dio lugar a que varios miembros de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales consideraran la posibilidad de adoptar los cambios introducidos en el PNUD.

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

87. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva pidió a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración que fortalecieran la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD. Por lo tanto se pide a la administración del PNUD que estudie las recomendaciones siguientes:

a) *Mejorar los mecanismos para atender presuntas faltas de conducta.* Sobre la base de entrevistas, la encuesta mundial del personal y pruebas incidentales, un porcentaje considerable del personal sigue reacio a denunciar las irregularidades cuando las sospecha o las observa. Cuando se les pregunta por qué, los funcionarios y el personal directivo responden una y otra vez que el temor a las represalias no es un factor, sino que las denuncias parecen ser inútiles porque “nada sucede”. La preocupación radica en que las medidas disciplinarias o los castigos ni se ven ni se aplican oportunamente, de modo que tal parece que los presuntos responsables no se ven obligados a rendir cuentas de sus acciones. La administración debe eliminar cualesquiera obstáculos que contribuyan a disuadir al personal a dar un paso al frente y denunciar las faltas de conducta.

Recomendación 1: *Se recomienda que la administración examine con los interesados los procedimientos para atender una denuncia de irregularidades, y el tiempo que tarda para hacerlo, desde que se recibe la denuncia hasta que el asunto se resuelve y se impone una medida disciplinaria de conformidad con el Marco jurídico para tratar el incumplimiento de normas de conducta de las Naciones Unidas. Ya esté fundada en la verdad o simplemente en una percepción errónea generalizada, la administración debe disipar el temor de que las denuncias de*

irregularidades no conducen a resultados tangibles y garantizar que se tomen medidas significativas y apropiadas de una manera visible en un plazo razonable.

b) *Examinar nuevamente el marco de rendición de cuentas.* El personal del PNUD ha planteado sus inquietudes de manera confidencial a la Oficina de Ética de que ciertos tipos de presuntas faltas de conducta (por ejemplo, de acoso, discriminación y abuso de la autoridad) pueden que no siempre sean examinadas y tratadas por el PNUD, como organización, con el mismo nivel de atención y seriedad con que se atienden las denuncias de irregularidades de tipo financiero (por ejemplo, de corrupción y fraude) y, en consecuencia, esas denuncias pueden quedar sin resolver. La Dependencia de Investigaciones de la Oficina de Auditoría e Investigaciones aplica un proceso de clasificación a la hora de remitir las denuncias para su investigación; según la Oficina de Auditoría e Investigaciones, el valor en dólares puede ser un factor importante para asignar prioridad a ciertos casos. Hay ocasiones en que esta Oficina puede remitir a un demandante o un asunto a otra dependencia (como la Oficina de Recursos Humanos) si cree que la otra dependencia puede estar en mejores condiciones de ocuparse de un caso que tenga que ver con una denuncia relacionada con algún tipo de relación personal (por ejemplo, de acoso y de abuso de la autoridad). Si no se atienden esas denuncias de presuntas faltas de conducta, bien mediante una investigación u otra medida administrativa, los presuntos responsables podrían sentirse alentados a seguir en sus acciones. Eso socava la cultura de ética e integridad en la cual se alienta al personal a que plantee sus inquietudes sin temor a represalias.

Recomendación 2. *Se recomienda que la administración vuelva a examinar el marco de rendición de cuentas para atender las denuncias de acoso, discriminación y abuso de la autoridad y garantice que esas cuestiones se traten adecuadamente.*

c) *Mejorar la capacitación del personal directivo en gestión de los recursos humanos.* Esta recomendación se repite de 2013. La Oficina pide un régimen de capacitación más sólido centrado en el desarrollo de la capacidad de liderazgo en la gestión de los recursos humanos. En sus actividades de divulgación la Oficina ha escuchado a menudo de la administración que necesita recibir más capacitación sobre cómo mejor utilizar y motivar su fuerza de trabajo. La Oficina está al tanto de una amplia iniciativa prevista para 2014 a cargo del Equipo de gestión integral del talento de la Oficina de Recursos Humanos, titulada “Directivos como excelentes administradores de personas”. La Oficina de Ética tiene la esperanza de que esa iniciativa aborde la necesidad declarada.

Recomendación 3. *Impartir capacitación obligatoria a supervisores en gestión de personas.*

d) *Resolver formalmente la orientación para los acuerdos de adscripción, licencia especial sin sueldo y personal en préstamo.* En 2013 la Oficina de Ética reanudó un diálogo con la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Apoyo Jurídico y la Oficina de Apoyo a las Adquisiciones para alcanzar un consenso sobre la mejor forma de fiscalizar los distintos acuerdos vigentes en el PNUD para retener al personal y otros funcionarios mediante adscripciones, préstamos no reembolsables y licencias especiales sin sueldo. Esas conversaciones continuaron en 2013 sin resolución. La Oficina de Ética trabajó con las partes interesadas en cada ocasión para mitigar los conflictos de intereses surgidos. La existencia de reglas y directrices claras relativas a esos acuerdos permitirá prevenir los conflictos de intereses y redundará en un menor número de solicitudes de asesoramiento y

orientación y en menos oportunidades de someter a las personas a un trato inconsecuente.

Recomendación 4. *Acordar y aplicar la modalidad y el contenido de los acuerdos para gestionar el movimiento de personal y de personas al PNUD de entidades externas y acordar criterios para determinar cuándo cada modalidad resulta más apropiada, a fin de ayudar a evitar los conflictos de intereses.*

VI. Conclusión

88. La Oficina de Ética está comprometida con su llamamiento a que todos en el PNUD “actúen con una integridad inquebrantable”. Como se ha señalado anteriormente, “las cuestiones de ética no son responsabilidad única de la Oficina de Ética o la Oficina de Recursos Humanos”. Los supervisores y los directivos tanto de categoría superior como de categoría intermedia deben hacer suya la ética como una parte básica y necesaria de las actividades del PNUD. Ante todo es necesario establecer y mantener un entorno de trabajo que fomente y exija una conducta ética y la adopción de decisiones éticas; la ética debe convertirse en algo natural. Una política de puertas abiertas sin temor a represalias genera confianza y da lugar a un intercambio de ideas e inquietudes más libre, y puede servir de medio para resolver problemas potenciales antes de que ocurran.
