



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
30 de marzo de 2015
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2015

Nueva York, 1 a 9 de junio

Tema 13 del programa provisional

UNFPA – Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS

Fondo de Población de las Naciones Unidas

Informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2014

Resumen

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a los informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS. Conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 66º período de sesiones, el 11 de febrero de 2015, y se presentó posteriormente al Director Ejecutivo del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2014 y describe tendencias en las esferas de trabajo que forman parte de su mandato. También facilita recomendaciones a la dirección para que fortalezca la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

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 del UNFPA.

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 13 de noviembre de 2015.



I. Introducción

1. El presente informe, el 7º desde el establecimiento de la Oficina de Ética en enero de 2008, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014. El informe, elaborado de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”, se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2015, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a los informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS.

2. La Oficina de Ética del UNFPA ayuda al Director Ejecutivo a asegurar que todo su personal ejerza y desempeñe sus funciones en consonancia con los criterios éticos más elevados exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y las normas de conducta de la administración pública internacional. Las actividades de la Oficina de Ética tienen por objetivo promover una cultura institucional basada en los valores compartidos de integridad, rendición de cuentas, transparencia, profesionalidad y respeto mutuo. La Oficina opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad.

3. Este informe describe las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2014. Asimismo, formula observaciones sobre las medidas adoptadas y los avances conseguidos en cuanto a la aplicación de las recomendaciones que se formularon a las administraciones en el informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2013 (DP/FPA/2014/4).

4. Al evaluar la administración de la función de la ética en la organización, el informe formula recomendaciones adicionales sobre las diferentes maneras de reforzar la capacidad del UNFPA de mantener los criterios éticos más elevados.

5. En la Oficina de Ética se produjo recientemente un cambio en la dirección, ya que el anterior Asesor de Ética se retiró en abril de 2014. El 27 de mayo, el Director Ejecutivo nombró oficial encargado de la Oficina de Ética al Jefe de la Dependencia de Asuntos Jurídicos de la organización, puesto que desempeñó hasta el 31 de agosto. La nueva Asesora de Ética comenzó su mandato el 1 de septiembre de 2014.

II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

6. Como en años anteriores, las actividades de la Oficina de Ética se llevaron a cabo en las siguientes esferas de trabajo que forman parte de su mandato:

- a) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre asuntos relacionados con la ética, cuando lo solicite;
- b) Gestionar el programa de declaración de la situación financiera;
- c) Desempeñar las funciones que le sean asignadas de conformidad con la política de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;
- d) Elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones de ética, en coordinación con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y otras

oficinas del UNFPA, según corresponda, y llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética;

e) Proporcionar orientación y apoyo normativo a los directivos sobre la fijación de normas éticas para asegurar que las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas de la organización refuercen y promuevan el más alto grado de ética e integridad, como exigen la Carta de las Naciones Unidas, las disposiciones aplicables del Reglamento y el Estatuto del Personal y las normas de conducta de la administración pública internacional.

7. En 2014, la Oficina de Ética prestó sus servicios en 218 ocasiones. En comparación con 2013, esto supone que las solicitudes de servicios descendieron aproximadamente un 24%. Este descenso es atribuible a la transición de los asesores de ética, ya que durante cuatro meses, de mayo a agosto de 2014, el UNFPA no contó con un asesor de ética a tiempo completo.

8. En 2014, cerca de la mitad de los 218 servicios prestados (104) guardaban relación con cuestiones de asesoramiento, 57 tenían que ver con la asistencia al personal en sus declaraciones de la situación financiera y 5 estaban relacionados con denuncias y consultas sobre represalias. Asimismo, se prestaron servicios en apoyo de la coherencia y la armonización de las políticas en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas (26 asuntos), así como en relación con la fijación de normas éticas dentro del UNFPA (9 asuntos). En el gráfico 1 se presentan los porcentajes de las solicitudes de servicio desglosadas por categoría. En el gráfico 2 se resumen los servicios ofrecidos por la Oficina de Ética durante el trienio más reciente, 2012-2014.

Gráfico 1
Solicitudes de servicios por categoría en 2014

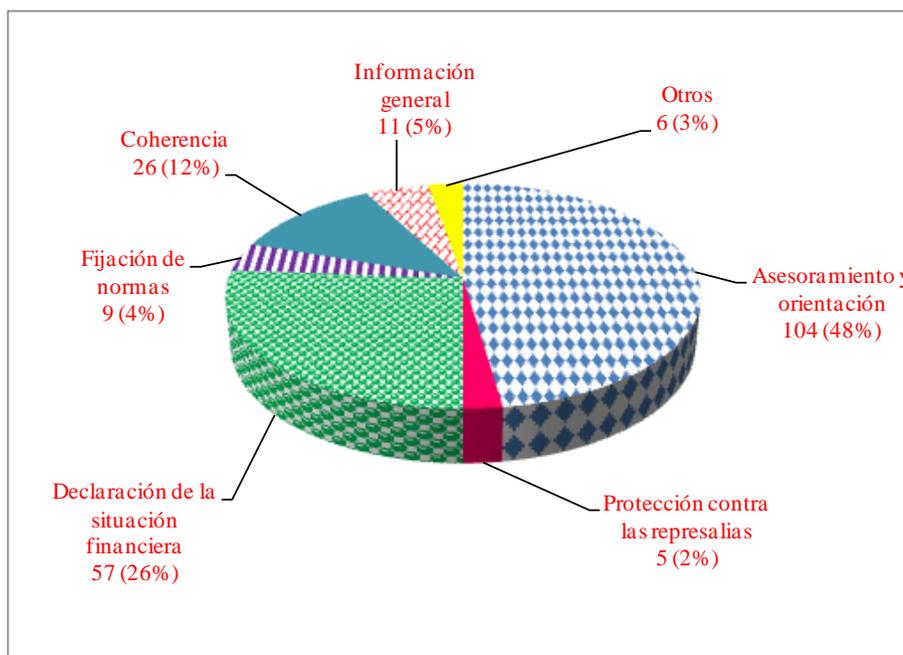


Gráfico 2
Sinopsis de las solicitudes de servicios por categoría, durante el período de 2012 a 2014

Año	Asesoramiento y orientación	Protección contra las represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Otros	Total
2012	167	3	38	23	26	19	9	285
2013	161	5	54	19	28	6	12	285
2014	104	5	57	9	26	11	6	218

A. Asesoramiento y orientación

9. La prestación de asesoramiento y orientación es el fundamento del programa de trabajo de la Oficina de Ética. Como se desprende del gráfico 3, el número de solicitudes de servicios de asesoramiento ha aumentado desde la creación de la Oficina de Ética en 2008. Sin embargo, en 2014, las solicitudes descendieron por primera vez desde que se comenzó a presentar informes.

Gráfico 3
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética por asunto, durante el período de 2012 a 2014

Año	Conflictos de intereses – actividades externas	Conflictos de intereses – regalos, premios, hospitalidad	Conflictos de intereses – período posterior al empleo	Conflictos de intereses – otras cuestiones	Asuntos relativos al empleo (*)	Total
2012	56	9	1	24	77	167
2013	52	20	1	13	75	161
2014	45	19	1	8	31	104

(*) Con anterioridad a 2014, las consultas y las denuncias sobre represalias se incluían como “asuntos relativos al empleo”. A partir de 2014, ya no se incluyen como un tipo de asesoramiento, sino como cuestiones relacionadas con las represalias (que se analizarán en la sección II. C. del presente informe). En esta sección, tanto en el texto como en las estadísticas, solo se comparan las cuestiones de asesoramiento, y no se consideran las denuncias ni las consultas relacionadas con las represalias.

10. Las solicitudes de servicios de asesoramiento descendieron un 33% durante 2013 (cuando se realizaron las modificaciones pertinentes para excluir las cuestiones relacionadas con las represalias en ese año). Cabe destacar que la disminución más significativa en la prestación de servicios de asesoramiento se produjo en las oficinas locales, donde las solicitudes descendieron un 46% (91 en 2013 frente a 49 en 2014). Véase el gráfico 4.

Gráfico 4
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética por ubicación geográfica, durante el período de 2012 a 2014

Año	Sede	África Oriental	África Occidental y Central	América Latina	Asia y el Pacífico	Europa Oriental y Asia Central	Estados Árabes	Total
2012	81	14	10	24	20	10	8	167
2013	66	8	5	17	34	8	23	161
2014	55	2	8	15	15	7	2	104

11. De las 104 consultas recibidas en 2014, 73 trataban sobre conflictos de intereses (véase el gráfico 5). De estas consultas, la mayoría (45) estaban relacionadas con la participación en actividades externas, como el ejercicio de tareas docentes, la participación en comités de organizaciones no gubernamentales o la publicación de artículos o libros. En muchas de ellas, los miembros del personal solicitaban oficialmente permiso a la División de Recursos Humanos (DRH) para participar en la actividad, y la Oficina de Ética examinaba la solicitud para asesorar a los miembros del personal y la DRH a la hora de determinar si la actividad constituía un conflicto de intereses. En otras situaciones, los miembros del personal (o en algunos casos, sus supervisores) preguntaban a la Oficina de Ética si una determinada actividad era apropiada.

12. Hubo 19 consultas relacionadas con los procedimientos que deben seguirse en relación con el ofrecimiento de regalos a diferentes entidades, incluidos gobiernos y proveedores, o por parte de ellas. La Oficina de Ética observa que a pesar de que está prohibido que los miembros del personal reciban regalos de los gobiernos, se siguen dando tales prácticas, que además suelen poner a los miembros del personal en situaciones embarazosas. Por último, la Oficina de Ética recibió una consulta sobre las actividades posteriores al empleo y ocho consultas relativas a otros tipos de conflictos de intereses.

Gráfico 5
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética: desglose de los datos de 2014

Categoría	Sede	Sobre el terreno	Núm. total de casos
Conflictos de intereses			
– Actividades externas	23	22	45
– Regalos, premios y hospitalidad	8	11	19
– Período posterior al empleo	–	1	1
– Otros	5	3	8
Subtotal	36	37	73
Asuntos relativos al empleo			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	10	7	17

<i>Categoría</i>	<i>Sede</i>	<i>Sobre el terreno</i>	<i>Núm. total de casos</i>
– Aclaración de las políticas relacionadas con el personal	9	4	13
– Denuncia de fraude	–	1	1
Subtotal	19	12	31
Suma total	55	49	104

13. Las consultas relacionadas con el empleo descendieron un 55% (75 consultas en 2013 frente a 31 consultas en 2014). Como en años anteriores, la mayoría de las consultas (17) tenían que ver con asuntos o denuncias relativos al lugar de trabajo y otras faltas de conducta. Asimismo, se realizaron 13 consultas en las que el personal cuestionaba la aplicación de políticas y procesos, entre ellos los relacionados con la gestión de la actuación profesional, la situación contractual o la contratación. Una solicitud guardaba relación con una denuncia de fraude de un miembro del personal.

14. Aparte de su mandato de ofrecer protección contra las represalias, la Oficina de Ética no tiene la responsabilidad de implicarse directamente en la resolución de las reclamaciones presentadas por los funcionarios y otros miembros del personal. Sin embargo, se sigue consultando a la Oficina de Ética sobre estas cuestiones a título personal, a pesar de sus intentos, a través de la capacitación y la formación, de dirigir estas consultas particulares a las oficinas apropiadas. Como en años anteriores, la mayoría del personal conocía los mecanismos existentes para denunciar faltas de conducta, pero consideraban que dichos mecanismos no serían eficaces para solucionar sus asuntos particulares o, lo que es peor, provocarían represalias.

15. La Oficina de Ética considera que como parte de su mandato de proporcionar asesoramiento de carácter confidencial se incluye ayudar a aquellos que la consultan sobre asuntos relativos al empleo a analizar la situación para que puedan sopesar mejor si la cuestión merece presentar un informe de falta de conducta o si, por el contrario, sería preferible consultar con un directivo superior, la DRH o el Ombudsman. En este sentido, la Oficina de Ética sigue alentando a los miembros del personal del UNFPA a que cumplan su obligación de denunciar las faltas de conducta que hayan observado o experimentado.

16. Sin embargo, la Oficina, cuando procede, también recuerda a los miembros del personal que, en calidad de funcionarios públicos internacionales, deben entender que en un entorno en el que personas de diferentes lenguas, culturas, costumbres y tradiciones tienen que trabajar juntas para cumplir nuestro mandato, puede haber desacuerdos y diferencias en las formas de gestión y trabajo y que, si bien estos desacuerdos y diferencias pueden crear tensiones, no constituyen necesariamente faltas de conducta o represalias. Sin embargo, en algunas ocasiones los desacuerdos y las tensiones se tratan de tal forma que constituyen faltas de conducta. En estos casos, se deben utilizar los mecanismos oficiales adecuados. En 2014, la Oficina de Ética se esforzó por garantizar que su asesoramiento sobre asuntos relativos al empleo reflejara este equilibrio.

B. Programa de declaración de la situación financiera

17. El propósito del programa de declaración de la situación financiera es preservar y proteger la integridad del UNFPA, fomentando así la confianza pública en la organización y su personal. El programa es un instrumento fundamental para detectar y evaluar riesgos institucionales en relación con las situaciones de conflicto de intereses que puedan derivarse de inversiones financieras y de actividades externas llevadas a cabo por los miembros del personal y sus familiares directos. Entre los miembros del personal obligados a declarar se incluyen los siguientes: a) los del nivel D1 o superior; b) todos aquellos que hayan desempeñado funciones relacionadas con las finanzas y las adquisiciones, así como quienes hayan tenido acceso directo a la información relativa a las adquisiciones o aquellos que hayan participado en la inversión de los activos del UNFPA o de cualquier otra cuenta sobre la que el UNFPA tuviera responsabilidad fiduciaria o de custodia; y c) los demás miembros del personal que se especifiquen en la política de declaración de la situación financiera o que designe el jefe de departamento pertinente.

18. Un total de 674 funcionarios presentaron la declaración de su situación financiera durante el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2014, correspondiente al año civil de 2013 (véase gráfico 6). Estas categorías de personal se enumeran de acuerdo con su denominación del cargo en la política de declaración de la situación financiera del UNFPA. La disposición de los funcionarios a cumplir los requisitos del programa fue el factor más importante a la hora de lograr el pleno cumplimiento. Además, gracias a la estrecha colaboración entre la Oficina de Ética, la DRH, la Subdivisión de Sistemas de Información de Gestión y los jefes de oficina, el programa funcionó con eficacia.

Gráfico 6

Participación en las campañas de declaración de la situación financiera por ubicación y año civil, durante el período de 2011 a 2013

<i>Año</i>	<i>Sede</i>	<i>Sobre el terreno</i>	<i>Total por año</i>
2011	89	470	559
2012	123	499	622

19. De los funcionarios que tenían obligación de presentar declaraciones, 133 procedían de la sede, incluido el personal de la Subdivisión de Servicios de Adquisición del UNFPA, independientemente de su categoría. Se exigió a 541 miembros del personal sobre el terreno que declararan sus activos e intereses. Aproximadamente 108 funcionarios declararon por primera vez; 19 se sumaron al programa o reunieron las condiciones para participar en él a lo largo del año, así que no presentaron declaraciones anuales completas. Los declarantes se distribuían casi a partes iguales entre puestos directivos (319) y personal de apoyo (355), de los cuales la mayoría eran auxiliares administrativos y de finanzas que trabajaban en oficinas locales.

20. Sigue aumentando el número total de funcionarios obligados a presentar declaraciones de su situación financiera. Desde 2006, cuando se puso en marcha el programa con 293 participantes, se ha pasado a 674 en 2013, lo que supone un aumento del 130%.

21. El Asesor de Ética¹ revisa todas las declaraciones de la situación financiera para comprobar su integridad de conformidad con los requisitos, y considera si las actividades de los funcionarios, o las actividades de sus familiares directos, pueden crear un conflicto de intereses. Unos 133 declarantes certificaron que no tenían nada pertinente que declarar. Se solicitó información adicional a 31 funcionarios. Una vez examinados estos casos en profundidad, se detectó que un funcionario tenía una actividad externa no declarada previamente. El funcionario presentó una solicitud de autorización de la actividad, y se consideró que no entraba en conflicto con el puesto del funcionario o los intereses de la organización.

22. Además, la Oficina de Ética sometió una muestra aleatoria del 8% de los declarantes (54 declaraciones), diversificada por ubicación, categoría y funciones, a un ejercicio de verificación de sus declaraciones de la situación financiera. Este proceso de verificación, que está ahora en su segundo año, forma parte del programa porque permite a la Oficina garantizar que los funcionarios estén realizando sus declaraciones de la situación financiera con la diligencia debida. Dos de los funcionarios seleccionados se iban a jubilar antes de que finalizara el ejercicio, así que se les eximió de cumplir los requisitos de verificación. En cuanto a las otras 52 declaraciones, se revisó minuciosamente la documentación presentada en apoyo de las declaraciones originales de los funcionarios.

23. Durante la fase de verificación, el 25% de los funcionarios cuyas declaraciones se estaban verificando presentaron documentación adicional sobre activos e intereses que no habían declarado durante el período inicial de la declaración. Esto parece indicar que los funcionarios no han entendido los requisitos de la declaración en su fase inicial. La Oficina de Ética aclarará mejor los requisitos del programa de declaración de la situación financiera al personal pertinente al inicio del ciclo en años futuros.

C. Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar en actividades de determinación de hechos debidamente autorizadas

24. El UNFPA protege a los funcionarios que denuncien faltas de conducta o participen en actividades autorizadas de determinación de hechos frente a cualquier acción perjudicial real o potencial que pudieran sufrir como consecuencia de tal denuncia o participación. La Oficina de Ética se encarga de aplicar la política sobre la protección contra las represalias, que establece su prohibición, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para hacer frente a esta cuestión.

25. Tras la recepción de una denuncia formal, la Oficina de Ética debe realizar una evaluación preliminar para determinar si el denunciante realmente ha participado en una actividad que justifica la protección contra las represalias y, en ese caso, si esa actividad contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina de Ética determina que existen indicios aparentes de que el funcionario ha sido objeto de represalias, el asunto se remite a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación para su investigación. Una vez finalizada esta, la Oficina de Ética

¹ En 2014, la Oficina de Ética contrató al ex Asesor de Ética como consultor para llevar a cabo esta verificación, a fin de cumplir los plazos previstos.

revisa el informe de investigación de la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, solicita cualquier tipo de aclaración que estime necesaria y, por último, dictamina de manera definitiva si se ha producido la represalia.

26. El 27 de junio de 2014, la Junta Ejecutiva, en su decisión 2014/22, solicitó a las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS que “mejoren la protección para los denunciantes de irregularidades mediante la formulación y aplicación de una política eficaz de protección contra las represalias que establezca una prescripción de al menos seis meses para la notificación de represalias”. Por consiguiente, la Oficina de Ética modificó la política para plasmar una nueva prescripción de 6 meses (en lugar del anterior período de 60 días) para denunciar represalias. La política revisada se promulgó el 25 de noviembre de 2014, con efecto retroactivo a partir del 27 de junio de 2014.

27. En 2014, la Oficina de Ética recibió 3 denuncias de represalias y 2 consultas sobre la aplicación de la política en determinadas situaciones. En cuanto a la primera denuncia, la Oficina de Ética consideró que existían indicios aparentes de represalia y remitió la denuncia a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación para su investigación, la cual finalizó puntualmente. En última instancia, la Oficina de Ética determinó que la acusación del funcionario no estaba justificada porque no existía una relación causal entre la denuncia de falta de conducta y las supuestas acciones perjudiciales.

28. En cuanto a la segunda denuncia, la Oficina de Ética realizó una evaluación preliminar y concluyó que el funcionario no podía haber sido objeto de represalias porque había denunciado la falta de conducta después de que se hubieran producido las supuestas acciones perjudiciales. Con respecto a la tercera denuncia, la Oficina de Ética estaba llevando a cabo la evaluación preliminar en el momento de redactar el presente informe. Cabe señalar que gracias a la modificación de la política resumida anteriormente, en el tercer caso, el denunciante pudo presentar una denuncia que de otra forma hubiera prescrito. Finalmente, la Oficina asesoró a los dos funcionarios a quienes preocupaban las posibles represalias futuras por haber denunciado de manera informal la conducta de su supervisor.

D. Capacitación, educación y divulgación

29. El programa de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética refuerza los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y la administración pública internacional, aumenta el conocimiento y el cumplimiento de las políticas específicas del UNFPA en materia de ética y alienta al personal y a los cuadros directivos a respetar las normas éticas más elevadas.

30. A finales de 2014, la Oficina de Ética ejecutó seis programas personalizados de capacitación y educación para un total de 150 miembros del personal del UNFPA. La Oficina organizó una reunión informativa introductoria sobre ética para los funcionarios nuevos y recién ascendidos que asistían a un taller de orientación inicial del personal en la sede. Asimismo, la Oficina de Ética celebró una reunión informativa para el equipo de asociados estratégicos en materia de recursos humanos recientemente establecido en la DRH y empezó a organizar reuniones informativas individuales sobre cuestiones de ética para dichos asociados en sus regiones específicas.

31. A nivel regional, la Oficina de Ética dio comienzo al retiro de trabajo para el equipo regional de Europa Oriental y Asia Central con un programa de capacitación, titulado “Refuerzo de nuestros conocimientos sobre los valores institucionales”. Como parte de la capacitación de la Subdivisión de Servicios de Adquisición para los jefes de departamento y los coordinadores, la Oficina de Ética ejecutó programas de capacitación independientes para cada grupo. Además, se impartieron cursos de capacitación para el personal de la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas en su reunión anual.

32. En 2014, los miembros del personal pudieron acceder por sexto año al curso en línea obligatorio: “Ética, integridad y lucha contra el fraude: la fijación de normas en el UNFPA”. El curso sigue siendo útil como programa introductorio de capacitación en materia de ética, pero ahora se utiliza menos debido a que se estableció hace ya bastantes años. La Oficina de Ética tiene la intención de retirar este curso en 2015 y de crear un nuevo programa de capacitación en línea en materia de ética.

33. La Oficina de Ética mantuvo su sitio web, que pone a disposición de los usuarios diversos materiales informativos y notas orientativas acerca de la prevención y la mitigación de conflictos de intereses, las conductas respetuosas en el lugar de trabajo, los requisitos del programa de declaración de la situación financiera y la naturaleza y el alcance de la protección de los denunciantes de irregularidades. El sitio web ofrece acceso a todos los procedimientos, directrices y políticas relacionados con la ética y al curso en línea obligatorio sobre ética. Asimismo, el sitio web sirvió como herramienta de iniciación a los servicios que ofrece la Oficina y como recurso para la educación continua en materia de ética. En 2015, la Oficina de Ética establecerá un nuevo microsítio, de conformidad con la estrategia de comunicaciones internas de la organización.

34. Para concienciar sobre los principios éticos e informar al personal de los servicios a su disposición, la Oficina de Ética preparó un resumen de los principios éticos y de sus servicios para el “Welcome Book” que el UNFPA ofrece al personal de la sede, elaborado por la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera.

E. Fijación de normas y apoyo a las políticas

35. Una de las principales funciones de la Oficina de Ética es ofrecer orientación a los cuadros directivos sobre la fijación de normas éticas, de manera que las políticas y las prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y ecuanimidad requeridas del UNFPA y de su personal. La orientación prevista incluye el examen periódico de las políticas, las normas y las prácticas actuales en materia de ética y conducta ética y el asesoramiento a los directivos sobre los mecanismos para potenciar su cumplimiento por parte del personal.

36. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética colaboró estrechamente con la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, la DRH, la Dependencia de Asuntos Jurídicos, la División de Servicios de Gestión y la Subdivisión de Sistemas de Información de Gestión para revisar las políticas importantes para las operaciones de la organización y hacer aportaciones al respecto. Desde el punto de vista de la Oficina de Ética, esta colaboración es crucial para garantizar la

coherencia en el asesoramiento que presta al personal como parte de su función consultiva y de orientación.

37. Asimismo, la Oficina colaboró de manera oficiosa con la DRH, la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación, y la Oficina del Ombudsman para los programas y los fondos de las Naciones Unidas para tratar de determinar las opciones oficiales y oficiosas para dar solución a los asuntos relativos al empleo que se pusieron en conocimiento de la Oficina de Ética.

38. La Oficina de Ética asistió a su reunión anual con el Comité Consultivo de Auditoría del UNFPA e informó al Comité sobre su programa de trabajo de 2014 y el progreso de la función ética en el seno del UNFPA. La Oficina de Ética se reunió también con el Ombudsman de los fondos y programas de las Naciones Unidas.

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

39. En 2014, la Oficina de Ética del UNFPA participó en 7 de las 11 reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas, pero no participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales². La Oficina de Ética contribuyó a 19 cuestiones de asesoramiento en el seno de la comunidad del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales en 2014. Dado los escasos recursos humanos y financieros de la Oficina de Ética del UNFPA y el carácter confidencial y especializado de sus operaciones, estas redes fueron esenciales para garantizar la coherencia en la aplicación de políticas y prácticas, así como para obtener información sobre las mejores prácticas aplicadas en las organizaciones internacionales. En el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/69/332), presentado en el sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, se ofrece más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

IV. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración

40. En 2014, muchos directivos superiores sirvieron de modelo de comportamiento ético en diferentes esferas, entre ellas en el pleno cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, la implicación en la prevención de las cuestiones relacionadas con las represalias, la promoción de la capacitación y la educación y los debates oficiosos de ética. El Director Ejecutivo recordó a los asistentes a la reunión mundial del personal de septiembre de 2014 que era importante denunciar las faltas de conducta y que el UNFPA les protegería contra las represalias en su caso. El Director Ejecutivo y la mayoría de los miembros del Comité Ejecutivo han celebrado consultas con la Oficina de Ética sobre cuestiones específicas o han intercambiado información valiosa. Asimismo, la Oficina de Ética observó numerosos casos en los que los directores fueron más allá de mantener una

² El oficial encargado, que presta servicios en el UNFPA como Jefe de la Dependencia de Asuntos Jurídicos a tiempo completo, no participó en las reuniones del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales a fin de que se pudieran celebrar en un entorno totalmente confidencial.

simple charla con el personal sobre ética y adoptaron medidas prácticas para resolver los asuntos relativos a la ética.

41. Las siguientes recomendaciones reconocen los progresos realizados en 2014 y ofrecen sugerencias sobre cómo fortalecer aún más la cultura de integridad y cumplimiento en el UNFPA.

a) Entendiendo que los progresos se producen a lo largo del tiempo, la Oficina de Ética reitera a las administraciones su recomendación de 2013, según la cual se debe hacer todo lo posible para aumentar la responsabilidad a nivel directivo en la creación de entornos laborales que fomenten una cultura de hablar sin temor a las represalias;

b) La Oficina recomienda además que los directores rindan cuentas de manera individual por el establecimiento y el mantenimiento de entornos laborales en los que se permita enviar comentarios de forma respetuosa y pública durante todo el año;

c) Los directores pueden mitigar la tensión existente en algunas de sus interacciones con el personal que responde ante ellos solicitándoles abiertamente que envíen comentarios honestos y constructivos, y haciendo lo mismo con ellos. A tal fin, la Oficina de Ética encomia los esfuerzos realizados por la DRH para aumentar la inversión en capacitación sobre liderazgo ético para el personal directivo y subraya, además, que para que la capacitación sea eficaz, se debe exigir a continuación a los directores que demuestren que han actualizado sus conocimientos y adquirido otros nuevos poniéndolos en práctica en sus interacciones con el personal;

d) Los directores se encargan de dirigir al personal en el desempeño de la labor de la organización. Cuando los funcionarios tienen dudas o preocupaciones, pueden plantearlas de manera respetuosa al supervisor o a otras autoridades pertinentes, y solicitar instrucciones por escrito para dilucidarlas. El personal puede cuestionar dichas instrucciones a través del mecanismo oficial correspondiente y dejar constancia de su desacuerdo en los archivos oficiales, pero no pueden posponer su cumplimiento;

e) La Oficina de Ética recomienda que todos los miembros del personal, independientemente de su puesto, reafirmen su compromiso con estas normas de conducta como base del comportamiento ético. Así pues, deben actuar con la integridad, la independencia y la imparcialidad que se espera de los funcionarios públicos internacionales.

V. Conclusión

42. En 2014, en la Oficina de Ética se produjo la transición de los asesores de ética. Este cambio se facilitó con el apoyo del Director Ejecutivo y su oficina y gracias a la colaboración activa del personal directivo superior con la nueva Asesora de Ética. La Oficina de Ética expresa su gratitud al Consejo del Personal del UNFPA por su colaboración con la Oficina en nombre del personal del UNFPA. Asimismo, desea reconocer con aprecio los servicios prestados por el Jefe de la Dependencia de Asuntos Jurídicos del UNFPA como oficial encargado de la Oficina de Ética durante el período de transición.

43. Aunque se produjo un cambio en la dirección, la Oficina de Ética continuó ayudando al Director Ejecutivo a promover la cultura de la integridad y fomentar el comportamiento ético entre todos los miembros del personal. La Oficina de Ética seguirá incrementando sus propios esfuerzos y trabajando con el personal y los cuadros directivos para promover una cultura de ética dentro de la organización e integrar las cuestiones relativas a la ética en las operaciones del UNFPA en todo el mundo.
