



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
24 de febrero de 2017
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2017

Nueva York, 30 de mayo a 9 de junio de 2017

Tema 16 del programa provisional

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

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2016

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

De conformidad con la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del PNUD presenta este informe que abarca sus actividades cumplidas en 2016. De acuerdo 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 informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas durante su 89º período de sesiones, celebrado el 8 de febrero de 2017, y se presentó posteriormente a la Administradora del PNUD.

Este es el noveno informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007.

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los adelantos de la labor de la Oficina de Ética en el fortalecimiento de la cultura de ética en el PNUD, incluidas la capacitación, la concienciación en materia de ética y la protección contra las represalias.



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	5
III. Actividades previstas en el mandato	5
A. Fijación de normas y apoyo normativo	5
B. Capacitación, divulgación y sensibilización	7
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial	12
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2015 (declaraciones presentadas en 2016)	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	18
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	20
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer en el PNUD la cultura de integridad y cumplimiento	20
VI. Conclusión	21
<i>Gráficos</i>	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2016)	4
2. El asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2013 a 2015)	13
3. Desglose del asesoramiento brindado sobre cuestiones éticas en 2016	14
4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2006 hasta 2015	16
5. Desglose de las declaraciones de la situación financiera presentadas en el PNUD en 2015 según la categoría del declarante	16
6. Desglose de las declaraciones de la situación financiera presentadas en el PNUD en 2015 según la función del declarante	17

I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se expone la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD durante 2016 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 indica en la sección 1.1 del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#).

2. En el informe se resumen las actividades que ha llevado a cabo la Oficina de Ética en cada esfera de su mandato y se refleja su visión de mejorar los programas e integrar la ética en los procesos institucionales y en la adopción de decisiones, en conformidad con el valor compartido de “actuar con una integridad inquebrantable”.

3. La Oficina de Ética del PNUD actúa con arreglo a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y procura afianzar los valores de la organización, de integridad, transparencia, rendición de cuentas, respeto mutuo, profesionalidad y orientación a los resultados actuando con arreglo a principios. Comprometida a apoyar la adhesión del personal del PNUD al más alto grado de integridad tal como lo exige la Carta de las Naciones Unidas, en 2016 la Oficina de Ética siguió desarrollando y poniendo en aplicación un ambicioso programa de ética destinado al personal directivo superior del PNUD y sus funcionarios de todos los niveles, con efectos positivos en la labor de la organización. En lo esencial, la promoción de la ética en el comportamiento y en la adopción de decisiones a todos los niveles de la organización contribuye a fortalecer los programas y las operaciones del PNUD y proteger el prestigio de la organización.

4. Como en años anteriores, la Oficina llevó a cabo actividades en las esferas siguientes de su mandato: a) apoyo en materia de elaboración de normas y políticas; b) promoción, concienciación y divulgación en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; c) gestión del programa de declaración de la situación financiera; y d) administración de la política en materia de protección contra las represalias. La Oficina siguió colaborando, además, con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para armonizar las políticas y prácticas relativas a la ética en el sistema de las Naciones Unidas.

5. En 2016, la Oficina de Ética recibió 836 solicitudes de servicios, el mayor número que ha recibido nunca y superior en un 30% a las 643 solicitudes de 2015. El gráfico 1, *infra*, presenta un desglose de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina de Ética durante el período correspondiente al ciclo de presentación de informes de 2016.

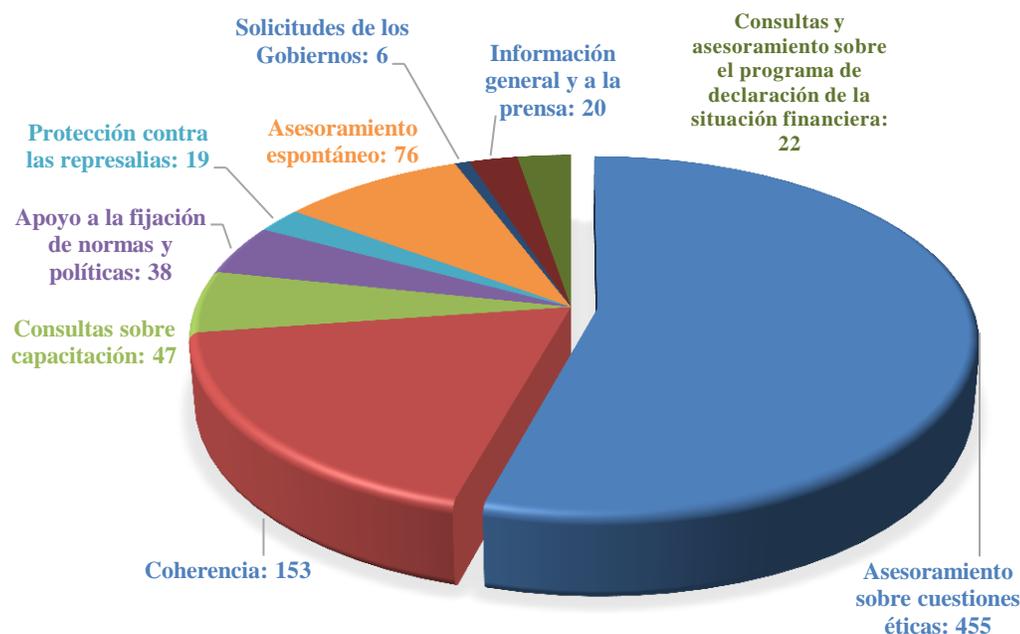
6. Aunque cuenta con un equipo reducido -un Director, un Asesor de Ética, y un auxiliar administrativo- la Oficina de Ética ha atendido solicitudes de servicios con importantes aumentos anuales y ha desarrollado y aplicado a la vez iniciativas espontáneas e innovadoras en materia de ética. A pesar de las crecientes exigencias impuestas a la Oficina, ésta ha respondido cabalmente a todas las solicitudes de funcionarios y dependencias institucionales y sigue prestando servicios oportunos y de calidad. Para mantener su eficacia y seguir consolidando y ampliando su prestación de servicios, la Oficina de Ética sigue buscando el apoyo complementario de un funcionario subalterno del cuadro orgánico o un voluntario de las Naciones Unidas.

7. Otros resultados destacables de la Oficina de Ética alcanzados en el período examinado son haber dado respuesta a 454 solicitudes de asesoramiento y orientación confidenciales sobre ética; la realización de exámenes sobre múltiples políticas, procedimientos y prácticas del PNUD para facilitar la incorporación de consideraciones de ética; el examen de 1.293 declaraciones de la situación financiera en un tiempo récord; el cumplimiento de misiones en varios lugares de destino; la organización o la realización de capacitación presencial sobre ética para más de 1.200 funcionarios; y el haber completado el primer “Código de Ética” del PNUD. La Oficina siguió proporcionando informes personalizados sobre ética al personal directivo superior y utilizando de forma innovadora las plataformas de las redes sociales para comunicar informaciones y promover una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas dentro del PNUD. La actuación proactiva, práctica y particularizada de la Oficina de Ética en todos los niveles de la organización sigue fortaleciendo su capacidad de influir positivamente en las políticas del PNUD, sus prácticas de gestión y la conducta de su personal.

8. La Oficina de Ética ha comprobado que sus esfuerzos por incorporar normas y valores éticos en la programación y las operaciones de la organización encuentran aceptación por igual, tanto por los funcionarios como por el personal directivo superior. En toda la organización se reconoce que la ética es un componente fundamental de la prestación de servicios por el PNUD. Su personal directivo superior y los demás funcionarios de las dependencias institucionales y las oficinas en los países y las oficinas regionales siguen recurriendo a los servicios de la Oficina de Ética para garantizar que las decisiones institucionales estén adecuadamente orientadas y debidamente fundadas en las normas éticas aplicables, y que la conducta individual (ya se cumpla a título oficial o personal) se ajuste a las expectativas y los requisitos éticos de la organización.

Gráfico 1

Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2016)



II. Actividades administrativas

9. A pesar de la amplitud de sus actividades y responsabilidades, la Oficina de Ética siguió funcionando con un pequeño número de funcionarios, y en 2015 y 2016 sufrió mayores presiones causadas por cambios de la dotación de personal. Como consecuencia de la dimisión del Asesor de Ética en 2015, la Oficina de Ética actuó desde agosto de ese año hasta marzo de 2016 con solamente un Director de categoría D1 y un auxiliar administrativo de categoría G6. Durante ese período de siete meses el Director se ocupó de todas las cuestiones de ética planteadas respecto de la organización. Aunque la llegada de un nuevo Asesor de Ética en marzo de 2016 aumentó considerablemente la capacidad de la Oficina de Ética para prestar sus servicios, persisten sus dificultades causadas por la dotación de personal. Tras haber funcionado antes, de 2009 a 2014, con un oficial subalterno del cuadro orgánico, 2016 fue el segundo año consecutivo en que la Oficina de Ética del PNUD actuó sin tal funcionario a pesar de las repetidas solicitudes formuladas por el PNUD a los Estados Miembros. En 2016, la Oficina de Ética también consultó acerca de la posibilidad de obtener los servicios de un voluntario de las Naciones Unidas; pero esta solución, sin el apoyo financiero de los Estados Miembros, tendría importantes consecuencias presupuestarias negativas para la Oficina.

10. En 2016, el presupuesto total de la Oficina de Ética se mantuvo fijo aunque la proporción correspondiente a sus gastos de funcionamiento fue apenas inferior a 200.000 dólares (nivel en que permanecía constante desde siete años antes). El problema consiste en que, al aumentar año tras año los gastos de personal y de funcionamiento, el hecho de que el presupuesto permanezca constante obliga en los hechos a la Oficina a actuar de forma más creativa con los menores fondos de que dispone, generando el consiguiente peligro de una merma en sus servicios.

11. Independientemente de las dificultades de personal y de presupuesto, la Oficina siguió actuando en 2016, junto con la Administradora, como defensores fundamentales de los valores éticos de la organización, tratando de lograr el máximo efecto posible mediante programas e iniciativas de carácter estratégico e innovador.

III. Actividades previstas en el mandato

12. En 2016, la Oficina de Ética mantuvo su pleno empeño de dirigir los esfuerzos por promover y fortalecer las prácticas éticas y la cultura de ética en toda la organización, cumpliendo o superando sus objetivos en cada uno de sus ámbitos funcionales de responsabilidad.

A. Fijación de normas y apoyo normativo

13. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética siguió prestando una importante asistencia en la formulación de políticas de organización a petición de la administración o mediante su colaboración proactiva con las dependencias institucionales competentes. A través de la determinación de cuestiones de ética y de integridad en estrecha colaboración con las dependencias competentes del PNUD, la Oficina facilitó la integración de consideraciones y normas de ética en el desarrollo de las políticas, directrices y procedimientos operativos de la organización. Sin embargo, la Oficina también hizo aportes sustantivos más allá de las consideraciones relativas a la ética toda vez que ello fue oportuno.

14. De conformidad con su mandato de promover el establecimiento de normas éticas, la Oficina colaboró estrechamente con el Comité Permanente entre

Organismos sobre Protección contra la Explotación y los Abusos Sexuales para mejorar y armonizar las políticas y prácticas institucionales a la luz del *Informe de un examen independiente de la explotación y los abusos sexuales cometidos por fuerzas internacionales de mantenimiento de la paz en la República Centroafricana*¹. Parte de la colaboración consistió en la elaboración de un nuevo módulo de capacitación de ese Grupo de Trabajo para el personal del PNUD, y la elaboración de materiales de sensibilización.

15. En 2016, un grupo de trabajo sobre el acoso en el lugar de trabajo, dirigido por la Oficina de Apoyo a la Gestión e integrado por la Oficina de Ética, ultimó nuevas normas de procedimiento para promover una mayor transparencia y rendición de cuentas en el tratamiento de las denuncias de acoso y abuso de autoridad en el trabajo, así como para resolver más eficazmente los problemas que dan origen a tales denuncias. El Grupo de Trabajo se estableció en virtud de una recomendación de la dirección de la Oficina de Ética a la Junta Ejecutiva, de 2014.

16. Con arreglo a los nuevos procedimientos anunciados en diciembre de 2016, la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas se ocupará centralmente de la gestión y el seguimiento de las denuncias de acoso y abuso de autoridad a fin de garantizar su atención y solución eficaces. La Oficina del Ombudsman, la Oficina de Ética, la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) y la Oficina de Recursos Humanos se reunirán trimestralmente para considerar y abordar las cuestiones sistémicas que planteen esas denuncias, así como examinar nuevas mejoras de la respuesta del PNUD ante tales asuntos. Conforme a la recomendación de la Oficina de Ética de 2014 ya citada, los nuevos procedimientos de gestión procuran, en última instancia, remediar las deficiencias detectadas en las políticas y prácticas vigentes del PNUD, fortaleciendo su cultura de ética e integridad. Importa precisar, sin embargo, que cuando se detecten efectivas faltas de conducta la OAI habrá de intervenir y llevar a cabo una investigación completa.

17. La Oficina de Ética también contribuyó a la elaboración de la Encuesta Mundial del Personal del PNUD, de 2016, que evalúa el desempeño de la organización desde el punto de vista del personal. La Oficina de Ética introdujo modificaciones de importancia y añadió preguntas relacionadas con la ética concebidas para evaluar la percepción del personal acerca de la ética y la integridad en la organización. Los datos recopilados mediante la Encuesta Mundial del Personal de 2016 se utilizarán por la Oficina de Ética en su colaboración con las oficinas centrales del PNUD y sus oficinas en los países para determinar las cuestiones concretas que planteen problemas de ética y desarrollar intervenciones específicas. La información de la encuesta también se incorporará en el desarrollo de los cursos de capacitación y los programas de sensibilización destinados a países determinados.

18. En 2014, el anterior Administrador Asociado limitó la participación de las oficinas independientes (incluida la Oficina de Ética) en las reuniones trimestrales del Grupo sobre el Desempeño Institucional, centrándolas en las cuestiones relativas a la rendición de cuentas. Anteriormente la Oficina de Ética asistía a todas las reuniones periódicas del Grupo sobre el Desempeño Institucional para colaborar con el personal directivo superior en apoyo de la adopción de decisiones éticas en los niveles más altos de la organización, mantenerse al tanto de todas las principales iniciativas y políticas del PNUD y contribuir con aportaciones y perspectivas complementarias en los temas en que el Director de la Oficina de Ética poseía

¹ Ese órgano está integrado por miembros del PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Secretaría de las Naciones Unidas.

conocimientos especializados útiles provenientes del sector privado. En 2015, la Oficina de Ética formuló una recomendación a la administración en su informe anual, en el sentido de que se reconsiderase su exclusión de las reuniones periódicas del Grupo sobre el Desempeño Institucional.

19. En 2016, con el apoyo de la nueva Administradora Asociada, el Director de la Oficina de Ética reanudó la asistencia a todas las reuniones del Grupo sobre el Desempeño Institucional en que el Director estimaba que su presencia podría ser útil. A través de su participación en ciertas reuniones de ese Grupo (y la presentación de observaciones por escrito), la Oficina de Ética realizó aportaciones sustantivas sobre numerosos asuntos allí tratados, entre ellos los siguientes: la política de lucha contra el fraude; la política y los procedimientos de gestión y desarrollo del rendimiento; la política sobre la delegación de facultades; la estrategia renovada del PNUD sobre paridad entre los géneros; la política revisada sobre la contratación y reasignación del personal de contratación internacional; la política de contratación y selección; la política sobre separación del servicio y rescisión del nombramiento; el proyecto de instrumento de evaluación de riesgos para las personas con elevado patrimonio neto; la nota de orientación revisada sobre la participación de delegados del PNUD en conferencias internacionales; la propuesta de aumentar el límite máximo de ingresos de los jubilados; el mandato para la evaluación del desarrollo inclusivo de la discapacidad; el proyecto de marco de gestión de riesgos; la política de préstamos no reembolsables (resultante también de una recomendación anterior de la Oficina de Ética a la administración, como consta en anteriores informes anuales a la Junta Ejecutiva); y otras muchas medidas sobre políticas de recursos humanos y adquisiciones y contratos afectados por los cambios relacionados con la generalización del procedimiento acelerado y las medidas de agilización de los trámites.

20. De conformidad con la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética siguió realizando procedimientos de investigación sobre eventuales conflictos de intereses respecto de los candidatos recomendados para los principales puestos de supervisión del PNUD. Durante el año, la Oficina también proporcionó orientación a todo el personal de la categoría de Director o superior recién contratado en la sede y se reunió con otros funcionarios superiores que visitaron la sede, o en el terreno.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

21. La capacitación y la sensibilización son fundamentales para la labor de la Oficina de Ética. La capacitación que imparte, además de desarrollar la conciencia ética y el empoderamiento del personal para ejercer una apreciación ética, hace hincapié en el “valor institucional” de la ética y en las razones por las que actuar con ética e integridad corresponde al interés de la organización. Dado que el PNUD opera en entornos de alto riesgo en todo el mundo, la adhesión de su personal a las normas más elevadas de conducta ética es esencial tanto para proteger la integridad de los programas del PNUD como para mantener la confianza de los Estados Miembros, los donantes, otras partes interesadas y el público al que el PNUD presta servicios.

22. Contribuye a la cultura de ética en el PNUD que su personal directivo se atenga visiblemente a conductas y valores éticos. La capacitación especial sobre ética que ofrece la Oficina para los dirigentes fortalece “el tono en las altas esferas” y “el humor a nivel medio” (entre los directivos de nivel medio que se ocupan de las operaciones cotidianas) recordando a quienes ejercen responsabilidades de dirección que deben mostrar comportamientos que sirvan de modelo.

Curso en línea y módulos conexos

23. El programa de formación de la Oficina de Ética incluye un curso de ética en línea, “*Ética e integridad en el PNUD*”, que se introdujo por primera vez en 2015 en español, francés e inglés. En el curso se tratan situaciones éticas de la vida real que se plantean a los funcionarios en su labor cotidiana, y tiene por objeto promover la adopción de decisiones éticas y un criterio común sobre las normas de conducta aplicables. En un principio el curso se ofreció al personal en forma voluntaria, pero en 2016, por determinación conjunta de la Oficina de Ética y el personal directivo superior, se lo hizo obligatorio para todos los funcionarios, estableciéndose determinado año a cuyo término deberían completarlo. Al final de 2016 habían finalizado el curso 3.949 funcionarios.

24. El reconocimiento por la administración de la importancia de la capacitación en materia de ética para todo el personal del PNUD llevó a la decisión de hacer igualmente obligatorio el curso en línea para los titulares de contratos de servicios. Sin embargo, debido a ciertas restricciones técnicas, no tendrán que completar el curso hasta 2017. No obstante, 2.373 contratistas de servicios y otros integrantes del personal que no eran funcionarios completaron el curso en 2016.

25. Como se informó anteriormente, la Oficina de Ética (en colaboración con el Grupo de Gestión del Aprendizaje de la Oficina de Recursos Humanos) presentó en 2015 (en español, francés e inglés) tres minicursos complementarios en línea sobre ética, referentes a los siguientes temas: a) la protección contra las represalias; b) el programa de declaración de la situación financiera; y c) las medidas para evitar los conflictos de intereses. Estos cursos son voluntarios y al final de 2016 habían terminado el curso sobre conflictos de intereses 156 personas; 158 habían terminado el de protección contra las represalias; y 153, el de declaración de la situación financiera.

26. En 2016, la Oficina de Ética completó su colaboración con los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) para adaptar *Ética e integridad en el PNUD* al personal de los VNU. El intercambio de conocimientos y el fomento de la capacidad entre las organizaciones permitió armonizar políticas y procedimientos y promover un entendimiento común de las normas éticas y las expectativas a su respecto. En agosto de 2016 se inició el curso de formación ética especial para los VNU.

Talleres presenciales y seminarios web

27. La Oficina de Ética considera que sus iniciativas de capacitación presencial y a distancia constituyen un medio fundamental para ampliar el conocimiento de sus servicios, mejorar la comprensión por los funcionarios acerca de las consideraciones y necesidades éticas y atender directamente las preocupaciones del personal que actúa sobre el terreno respecto de cuestiones relacionadas con la ética. Ese interés sostenido del personal y la administración por las cuestiones de ética sigue siendo un elemento fundamental en el fortalecimiento y la consolidación de una cultura de ética en todo el PNUD.

28. En 2016, la Oficina de Ética continuó la realización especializada de talleres, reuniones de información y sesiones sobre liderazgo ético. A fin de llegar al mayor número posible de personas y aprovechar al máximo sus limitados recursos, la Oficina realizó varias misiones a lugares de destino sobre el terreno; unas pocas sesiones de capacitación estuvieron a cargo de proveedores cuando ello resultaba conveniente por su costo o la capacitación tenía que efectuarse en determinado idioma. La Oficina también organizó sesiones de capacitación en directo a través de la web desde la sede (a las horas más convenientes para las oficinas interesadas), evitando así gastos de viaje cuando era posible. Entre las oficinas en los países que recibieron capacitación en 2016 figuraron las de Botswana, Namibia, Zimbabwe,

Haití, Bosnia, Bolivia, Uzbekistán y Ucrania. Además, la Oficina de Ética organizó sesiones en reuniones regionales de grupos temáticos celebradas por las Direcciones Regionales para los Estados Árabes, Europa y la Comunidad de Estados Independientes y África, así como en reuniones de directores de recursos humanos, finanzas y operaciones organizadas por la Oficina Regional para América Latina y el Caribe y la Oficina Regional para Asia y el Pacífico. La Oficina de Ética también llevó a cabo dos seminarios separados para nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico, una reunión informativa para el Grupo Consultivo de Evaluación Independiente y otra para la visita de una delegación del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID).

29. A raíz de las exposiciones de la Oficina de Ética, en particular la capacitación a través de Skype a toda hora para atender a su público destinatario situado en diferentes husos horarios, el personal y los directivos superiores de las oficinas en los países y las oficinas regionales se ha dirigido a menudo a la Oficina de Ética para solicitar orientación y asesoramiento complementarios.

30. A fin de garantizar que la capacitación en materia de ética siga siendo sensible, pertinente y dinámica, la Oficina de Ética siguió perfeccionando y adaptando en 2016 sus talleres y sus secciones encargadas de la capacitación sobre liderazgo a las necesidades propias de cada oficina atendiendo, en particular, a la situación política de cada país y a los resultados registrados en él por la Encuesta Mundial del Personal. Por esta vía se logró una mayor colaboración de los destinatarios y los equipos directivos, que pudieron apreciar mejor la forma en que la ética se aplica a sus actividades y los medios que pueden permitirles mejorar y fortalecer la cultura de ética en sus oficinas. Después de las misiones de divulgación, la Oficina de Ética también prestó asistencia a las oficinas en los países en la elaboración de planes de acción para mejorar las prácticas éticas en sus propios ámbitos sobre la base de la información obtenida en las sesiones de capacitación y consulta.

31. Durante 2016, alrededor de 1.250 funcionarios y otros miembros del personal participaron en talleres presenciales, sesiones informativas en grupo, mesas redondas y sesiones de capacitación en línea o en directo sobre ética. Esto concuerda con el número de personas que recibieron capacitación presencial en materia de ética en 2015.

Sesiones informativas para el personal directivo superior

32. Como la conducta y las decisiones de los altos funcionarios tienen repercusión directa y duradera en la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas del PNUD, en 2016 la Oficina de Ética siguió colaborando activamente con su personal directivo para asegurar que las consideraciones de ética sigan siendo fundamentales en la gestión de la organización. La Oficina de Ética, además de atender habitualmente a altos funcionarios que le solicitaban asesoramiento confidencial y pragmático sobre cuestiones delicadas de ética institucional, participó periódicamente en sesiones de capacitación para nuevos miembros de la Junta Ejecutiva, nuevos coordinadores residentes o representantes residentes y nuevos directores de las oficinas en los países y sus adjuntos. La Oficina también siguió proporcionando orientación inicial individual y sesiones de información en materia de ética a los nuevos dirigentes de la categoría D1 y categorías superiores.

33. Sin dejar de señalar que la cultura de ética se afianza muy considerablemente por el hecho de que los funcionarios superiores muestren su adhesión a valores y comportamientos éticos en su labor cotidiana, la Oficina de Ética también siguió haciendo hincapié en la responsabilidad de liderazgo del personal directivo intermedio. Los funcionarios que desempeñan funciones intermedias, tanto al supervisar la actividad cotidiana de la organización como cuando colaboran con el

personal en el terreno, están en condiciones particularmente propicias para ser modelos de comportamiento y desempeño éticos para todo el personal mundial del PNUD.

34. En la capacitación del personal directivo en materia de ética, y para dar la máxima repercusión a su labor, la Oficina de Ética siguió insistiendo en 2016 en el valor pragmático y práctico de la ética y en las razones por las que la ética en el comportamiento y en las decisiones resulta conveniente desde el punto de vista institucional. Nuestra persistente participación y presencia destacada en las reuniones regionales de dirigentes sobre grupos temáticos ha resultado de inapreciable valor para reforzar la importancia fundamental y el valor práctico de la ética en todos los aspectos de las actividades del PNUD. Como el prestigio de la Organización y su capacidad para colaborar eficazmente con las partes interesadas y los donantes depende, en última instancia, de la actividad y el desempeño de su personal, es imprescindible que la conducta y las decisiones, tanto de los funcionarios como de la administración, se rijan por el más alto grado de ética e integridad.

Actividades de sensibilización y comunicación

35. Un aspecto fundamental del mandato de la Oficina de Ética en materia de divulgación, sensibilización y capacitación consiste en producir y distribuir materiales de información y orientación sobre ética. Para fortalecer en toda la organización la conciencia sobre las obligaciones éticas y las normas de conducta aplicables, la Oficina ha resaltado los nuevos instrumentos de comunicación y ha dado prioridad a la elaboración de materiales de fácil acceso para el personal.

36. La Oficina de Ética utiliza múltiples vías para proporcionar información sobre ética y promover la educación al respecto, entre ellas el uso de redes sociales y la radiodifusión destinada a los funcionarios en todo el mundo. En 2016, la Oficina de Ética hizo una utilización creativa de los medios sociales para difundir en toda la organización la idea de que la ética es parte integrante de las prácticas institucionales y las operaciones del PNUD. Para fomentar la concienciación y los debates sobre ética en el PNUD, la Oficina de Ética ha ampliado su uso de Twitter y Yammer (una red social interna del PNUD). La Oficina utilizó específicamente esas plataformas para difundir artículos generales y de opinión y estudios sobre ética a fin de destacar, en el personal y en la administración, la importancia de mantener las consideraciones éticas como aspectos centrales de su labor y para poner de relieve el valor práctico y la aplicación de las normas éticas en las actividades cotidianas. En Yammer, la Oficina también creó un grupo de debate denominado “Ética”, en que los participantes pueden plantear preguntas a la Oficina o solicitar orientación sobre cuestiones de ética que afectan a la organización. Esta iniciativa ha tenido buena acogida y funciona como otro instrumento esencial para afianzar la cultura de ética en el PNUD. Desde que se puso en marcha la cuenta del Director en Twitter, ha publicado 224 “tuits” y ha reunido 160 seguidores. Yammer no ofrece recuento de sus seguidores, pero el número de sus publicaciones y de sus seguidores equivale aproximadamente al de los registrados en Twitter.

37. Además de la distribución regular de artículos e informaciones sobre ética a través de las redes sociales, la Oficina de Ética siguió enviando mensajes y boletines por correo electrónico a los funcionarios y dirigentes del PNUD sobre cuestiones relacionadas con el tema. Cabe señalar que en agosto de 2016 la Oficina publicó un boletín con información detallada sobre las actividades políticas, destacando especialmente la necesidad de que todo el personal se abstenga de participar en actividades que comprometan sus obligaciones de integridad, objetividad, independencia e imparcialidad. El boletín, publicado en español, francés e inglés, dio lugar a un importante número de consultas de personas de todo

el PNUD, en particular con respecto a diversos acontecimientos políticos polémicos que se produjeron en 2016. La colaboración sistemática, específica y proactiva de la Oficina con todo el personal del PNUD sobre esas cuestiones demuestra la importancia de la Oficina como respaldo de la conducta ética y defensa de la integridad y el prestigio de la organización. Estas transmisiones de radiodifusión siguen dando lugar a pedidos a la Oficina de que traten directamente determinadas regiones, países y equipos.

38. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética concluyó y distribuyó para su examen interno el “Código de Ética” del PNUD, primero de su clase. Dado que actualmente no hay ningún documento del PNUD que compendie todas las políticas y procedimientos que repercuten en la cultura de ética del PNUD, el Código de Ética consolida las normas éticas pertinentes y las expectativas sobre comportamiento aplicables a todo el personal de la organización. El Código, concebido como un documento interactivo en línea, es un material de gran interés, con elementos gráficos atractivos y enlaces completos a los recursos conexos, políticas, normas, reglamentos y actividades de capacitación relacionados con la ética. Tras su aprobación oficial por el Grupo sobre el Desempeño Institucional, la publicación del Código está prevista para mediados de 2017. El Código se pondrá en vigencia oficialmente junto con una amplia campaña de concienciación, y pasará a ser un elemento esencial de los cursos de capacitación, las reuniones de información y los comunicaciones de la Oficina de Ética.

39. En 2016, la Oficina también redactó una nueva publicación en línea, titulada “Dónde acudir”. Este documento será una guía general de consulta que indicará las diversas oficinas de apoyo y los servicios con que puede contar el personal del PNUD. Respecto de cada uno de los recursos mencionados, entre ellos la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y otros, la Guía ofrece información sobre los respectivos mandatos, documentos de política y datos de contacto. La consolidación de la información sobre los recursos en una sola publicación tiene por objeto mejorar tanto la eficiencia organizativa como la rendición de cuentas. La publicación de la guía de consulta, al igual que la del Código de Ética, está prevista para mediados de 2017.

40. También se difundieron ampliamente en 2016 los nuevos materiales de información en línea de la Oficina de Ética sobre: a) los medios para evitar conflictos de intereses; b) la protección contra las represalias; c) el programa de declaración de la situación financiera; y d) una descripción general de la Oficina de Ética. Tanto el Código como la guía de consulta y estos materiales se apartan de la práctica de las Naciones Unidas de editar costosos documentos impresos, ofreciendo en cambio materiales en línea interactivos y de fácil uso, siguiendo las mejores prácticas del sector privado en la esfera de la ética.

41. Además de actualizar periódicamente su sitio de Intranet para proporcionar a los funcionarios y a la administración un acceso fácil a los documentos y el material de orientación sobre la política de ética, la Oficina de Ética ha colaborado con la Oficina de Promoción y Relaciones Externas y la Oficina de Gestión y Tecnología de la Información del PNUD para desarrollar una página sobre ética en el sitio web del PNUD. La puesta en marcha de una página de acceso público, a principios de 2017, contribuirá a la reputación del PNUD como uno de los organismos más transparentes del sistema de las Naciones Unidas y a subsanar una laguna de su actual programa de ética.

42. En 2016, la Oficina de Ética también rediseñó varios pequeños materiales de promoción destinados a su distribución en sus talleres y cursos de formación sobre ética. Incluyeron broches de solapa más pequeños y discretos con la inscripción

“Campeón de Ética”, y blocs con mensajes éticos concretos. Estos materiales refuerzan las lecciones sobre ética y recuerdan a todos los funcionarios la necesidad de mantener las consideraciones éticas en primer plano durante su labor cotidiana.

Otras actividades de sensibilización y sesiones informativas

43. En 2016, la Oficina de Ética siguió realizando exposiciones sobre ética para asociados gubernamentales del PNUD. Se ofreció a una delegación egipcia de funcionarios de lucha contra la corrupción una sesión informativa en la sede acerca del papel de los programas sobre ética en la prevención de la corrupción. La Oficina también expuso en Tashkent (Uzbekistán), durante un taller sobre el código de conducta para la administración pública (organizado por la Fiscalía General de la República de Uzbekistán, el PNUD y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa). La participación de la Oficina de Ética en estas actividades fortalece la posición del PNUD como líder en materia de ética institucional y apoya el empeño de la organización en favor de las iniciativas de fomento de la capacidad institucional y buena gobernanza.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

44. La cultura de ética del PNUD determina en última instancia el comportamiento de las personas, la forma en que se adoptan las decisiones y la percepción que de la organización tienen su personal, los proveedores, los donantes, los Estados Miembros y el público al que sirve. Por lo tanto, desde el punto de vista de su actividad institucional y su reputación pública, es imperativo que el PNUD demuestre una cultura ética positiva empeñada en la equidad, la rendición de cuentas y la transparencia y se sujete a sí mismo y a su personal a las más altas normas de integridad.

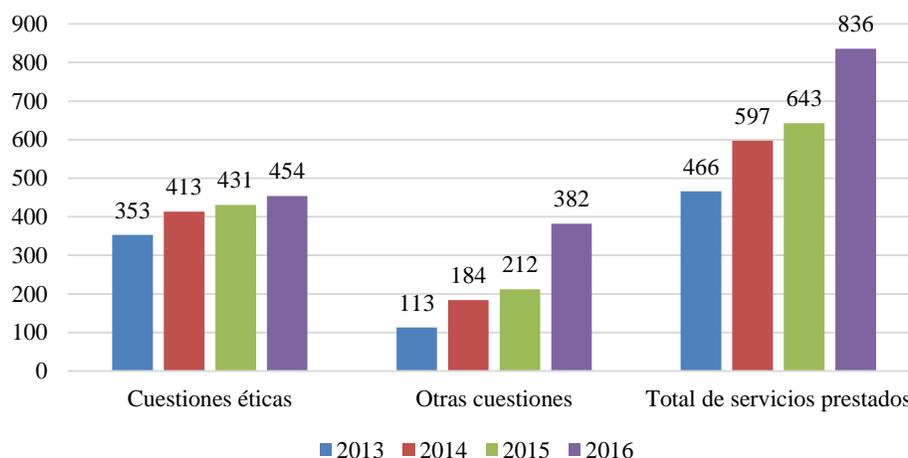
45. El asesoramiento y la orientación confidenciales sobre cuestiones de ética son una función esencial de la Oficina de Ética. Al proporcionar información imparcial y pragmática a los funcionarios, los contratistas y el personal directivo sobre la corrección de determinados actos y aclarar las expectativas institucionales de conformidad con las reglamentaciones aplicables, la Oficina de Ética ayuda al personal a adoptar decisiones más acertadas que promuevan los valores, principios e intereses del PNUD. El asesoramiento en materia de ética prepara al personal para determinar y atender mejor los posibles conflictos de intereses y resolver los dilemas éticos, con lo que se destaca la cultura de ética en el PNUD y la necesidad de evitar incluso la apariencia de actos incorrectos. Además, la posibilidad de recurrir a los servicios confidenciales de la Oficina facilita a los funcionarios del PNUD un ámbito reservado en que pueden plantear sus inquietudes, y a la vez permite a la Oficina tomar conocimiento de situaciones que podrían requerir medidas correctivas para mitigar posibles perjuicios a la persona o a la organización. Al ayudar a los funcionarios a orientarse en situaciones complejas de su trabajo y a emprender caminos apropiados, la función consultiva de la Oficina contribuye a afianzar la integridad y el prestigio de las operaciones del PNUD y, por extensión, su reputación pública.

46. El número de funcionarios del PNUD que han solicitado asesoramiento y orientación de la Oficina de Ética ha aumentado de forma constante desde 2013 (véase el gráfico 2, *infra*). Durante el año 2016 la Oficina de Ética recibió 836 solicitudes de servicios, de las que 454 se referían a asesoramiento sobre cuestiones éticas. Esto representa el mayor número de solicitudes recibido nunca en la historia de la Oficina de Ética, e indica una continua tendencia ascendente directamente atribuible a los activos esfuerzos de la Oficina para mejorar y ampliar sus actividades de formación, divulgación y comunicación de mensajes sobre temas de

ética (en comparación, en 2015 la Oficina recibió 643 solicitudes de servicios, de las cuales 431 eran de asesoramiento en materia de ética). El crecimiento anual de la demanda de asesoramiento y orientación en materia de ética pone de manifiesto el valor que el personal y la administración atribuyen a la posibilidad de contar con un mecanismo confidencial para atender sus inquietudes relacionadas con la ética, así como la calidad del asesoramiento prestado. Reconociendo el valor práctico y la fiabilidad del asesoramiento por la Oficina, los funcionarios recurren a ella normalmente antes de adoptarse medidas que pudieran tener consecuencias no deseadas o imprevistas. En base a la confianza que se dispensa a sus servicios, la Oficina sigue manteniendo y cultivando la vinculación con el personal a fin de impartir asesoramiento eficaz y práctico y promover los intereses y objetivos del PNUD.

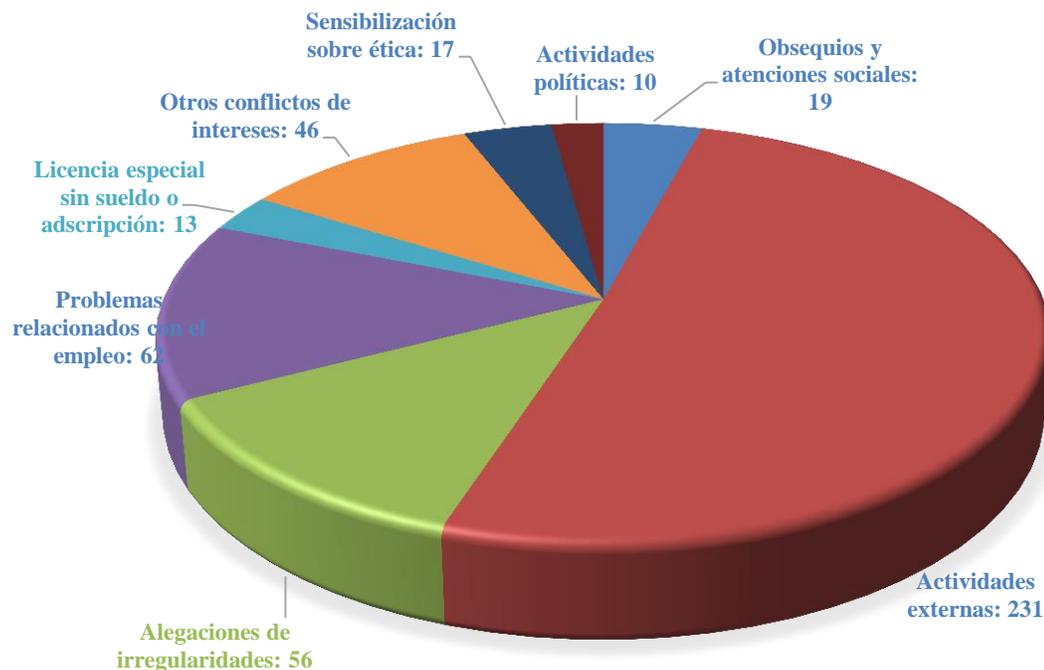
Gráfico 2

El asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2013-2016)



47. En el período al que corresponde este informe, un 58% de las solicitudes de servicios a la Oficina de Ética se refirió a asesoramiento y orientación en materia de ética. Como se observa en el gráfico 3 *infra*, fueron temas de asesoramiento el examen por la Oficina de solicitudes referentes a actividades externas, así como asesoramiento y orientación sobre cuestiones como la aceptación de obsequios, premios o atenciones sociales; conflictos de intereses reales o eventuales; actividades políticas; la protección de la información del PNUD y sus bienes; problemas relativos al empleo; y los procedimientos aplicables a la denuncia de irregularidades. Al asesorar sobre estas cuestiones, la Oficina de Ética desempeña además una fundamental función de prevención de riesgos en la organización.

Gráfico 3

Desglose del asesoramiento brindado sobre cuestiones éticas (2016)

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2015 (declaraciones presentadas en 2016)

48. La Oficina de Ética administra el programa de declaración anual de la situación financiera, examina la información declarada, verifica la información proporcionada y presta asesoramiento y orientación para tratar y reducir los conflictos de intereses declarados o detectados. En 2015, la Oficina introdujo un módulo de capacitación en línea sobre el programa de declaración de la situación financiera, destinado a ayudar a los centros de coordinación y los jefes de las dependencias institucionales en sus esfuerzos por identificar y registrar a las personas que cumplen los criterios para la presentación de esas declaraciones. Hasta la fecha han completado esa capacitación 153 personas, lo que contribuye a reducir el número de consultas o planteos a la Oficina de Ética sobre la correcta determinación de los declarantes y el funcionamiento del programa.

49. Este programa tiene por objeto ayudar a la organización a detectar conflictos reales o eventuales entre los intereses privados de un funcionario (o contratista de servicios) y sus obligaciones oficiales. Los objetivos principales del programa son garantizar que la independencia y la imparcialidad de los funcionarios del PNUD se preserven en la adopción de sus decisiones oficiales y promover la transparencia y la confianza del público en el PNUD. El Estatuto del Personal obliga a todos los funcionarios de categoría D1 y categorías superiores y a otros funcionarios determinados a presentar una declaración de situación financiera respecto de sí mismos, su cónyuge y sus hijos a cargo en el momento de su nombramiento, y anualmente en lo sucesivo. Los declarantes también pueden tener que someterse a

un proceso de verificación para comprobar la exactitud y el carácter completo de la información presentada.

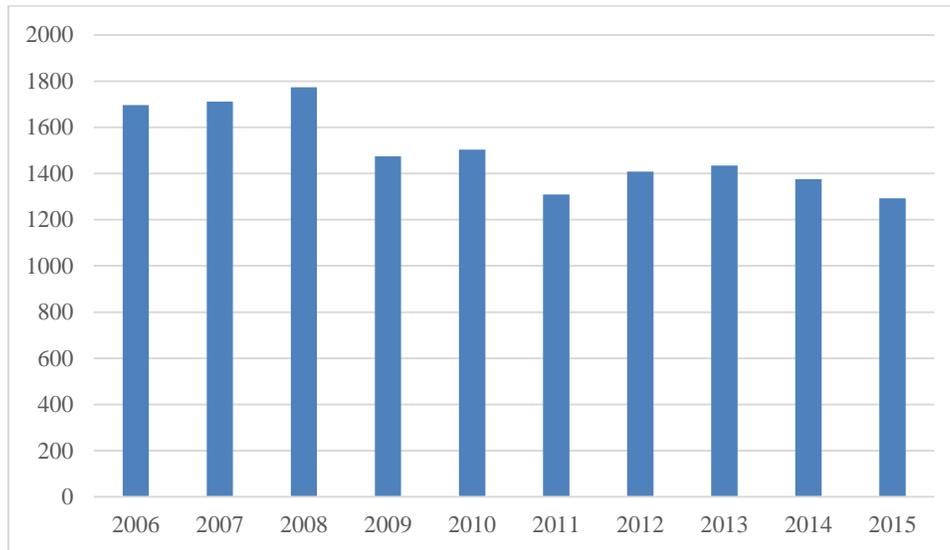
50. En 2016, la Oficina de Ética puso en marcha su décimo proceso anual de declaraciones de la situación financiera, correspondiente al ejercicio 2015, pero debido a una actualización de la plataforma del programa de presentación electrónica (destinada a mejorar la confidencialidad y la seguridad de la información) el proceso se inició en mayo de 2016. En 2016 participaron en el programa 1.293 declarantes (menos que los 1.375 de 2015). La Oficina completó todos los exámenes y proporcionó el asesoramiento y la orientación que se solicitaron para agosto de 2016, completando así el proceso en un tiempo récord. Como en anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el Programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100%.

51. Tras la inclusión en el programa, en 2015, de los titulares de contratos de servicios, 54 de ellos que cumplían los criterios establecidos participaron en 2016 en el proceso de presentación de declaraciones. Aunque esta cifra es relativamente baja (dado que los contratistas de servicios no suelen ocupar puestos que les obliguen a presentar declaración, como los de adquisiciones), su inclusión es un importante adelanto para que el programa de declaración de la situación financiera abarque por completo a toda la organización.

52. En 2016, la Oficina volvió a realizar exámenes en tiempo real de las declaraciones de la situación financiera una vez presentadas. Esta práctica establecida de realizar exámenes en el momento de su presentación ha tenido los siguientes efectos: a) mejoró en gran medida la comunicación eficiente y oportuna con los declarantes; b) permitió que la Oficina pidiera sin demora aclaraciones o informaciones complementarias; y c) facilitó la prestación de una orientación inmediata a los declarantes sobre las medidas necesarias para reducir los posibles conflictos de intereses.

53. En el gráfico 4 se muestra la evolución del número de declarantes del programa desde su inicio en 2006. Después de un nivel máximo en 2008 (y tras una revisión por la Oficina de Ética del método de determinación de las personas obligados a declarar), el número de declarantes se estabilizó permaneciendo en el rango de 1.300 a 1.400 por año.

Gráfico 4
Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente (2006-2015)



54. Los gráficos 5 y 6 que figuran a continuación indican en porcentajes, según la categoría y la función, la cantidad de declaraciones de la situación financiera presentadas en el programa respectivo para el ejercicio 2015. Como en anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el mayor porcentaje de declarantes corresponde al personal directivo de nivel medio y los funcionarios con tareas referentes a las adquisiciones.

Gráfico 5
Desglose de las declaraciones de la situación financiera presentadas en el PNUD según la categoría del declarante (2015)

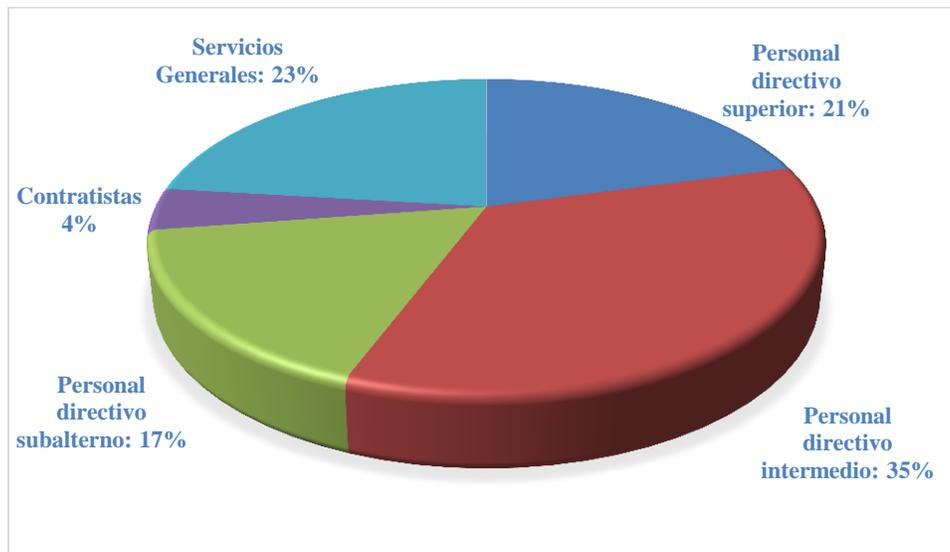
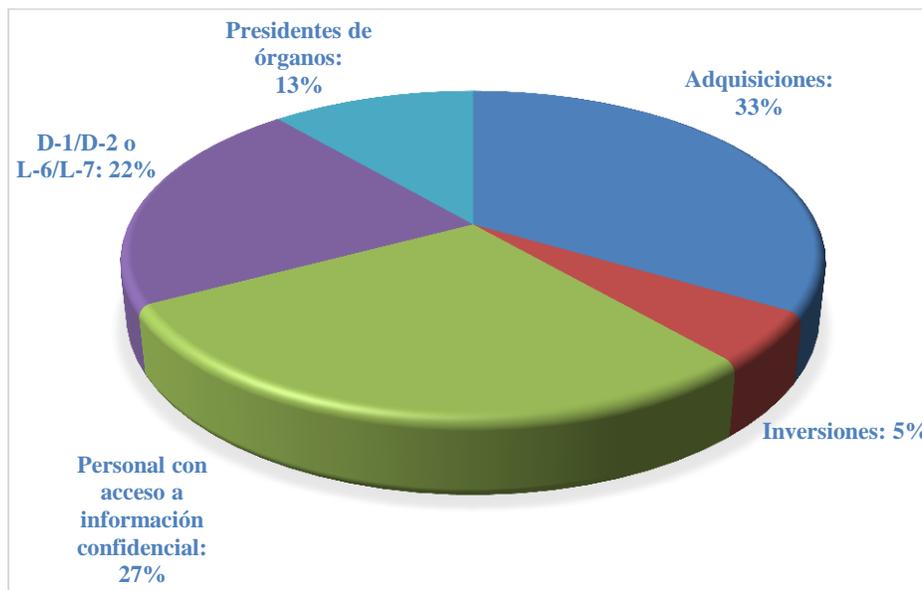


Gráfico 6

Desglose de las declaraciones de la situación financiera presentadas en el PNUD según la función del declarante (2015)



Examen de los datos y asesoramiento

55. El examen de las declaraciones de la situación financiera presentadas en virtud del programa se ha regido por un procedimiento en tres etapas. Cada una de las declaraciones fue objeto ante todo de una investigación para verificar que la información estuviera completa. En los casos de información incompleta o imprecisa se contactó al declarante para que proporcionara información complementaria o aclaratoria. En segundo lugar, la información se cotejó con la de una lista restringida de proveedores del PNUD y fondos de inversión. El tercer paso consistió en un examen de los intereses y las actividades externas en relación con las prohibiciones y restricciones establecidas en el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Tomando en consideración el lugar de destino y las funciones oficiales del declarante, todos los exámenes se realizaron con el propósito de detectar conflictos de intereses reales o eventuales y, en tal caso, prestar asesoramiento para remediarlos o prevenirlos.

56. En 2016, la Oficina de Ética asesoró a ocho declarantes en casos en que se detectó un aparente conflicto de intereses. La mayoría de esos casos se refería a declarantes que participaban en actividades externas no autorizadas. Se informó a cada uno de esos declarantes de su obligación de solicitar aprobación oficial por el PNUD. Una vez que el declarante lo hubo hecho, la Oficina de Ética examinó cada solicitud de actividad externa y formuló una recomendación a la administración acerca de si correspondía o no aprobarla.

57. En 48 casos se asesoró y orientó espontáneamente sobre la forma de atender o reducir eventuales conflictos de intereses con el fin de evitar que se concretaran. Un número considerable de esos casos se referían a funcionarios del PNUD cuyos cónyuges estaban empleados en organismos gubernamentales, organizaciones no gubernamentales o proveedores o abastecedores del PNUD en el mismo lugar.

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

58. En 2015 la Oficina de Ética no verificó las declaraciones de la situación financiera como consecuencia de su escasez de personal en ese momento, pero esa verificación se restableció en 2016 con la llegada del nuevo Asesor de Ética. Como en campañas anteriores, la Oficina de Ética seleccionó aleatoriamente para la verificación a un número reducido de declarantes utilizando una muestra estratificada representativa del total de declarantes (teniendo en cuenta el lugar de destino, la categoría y el sexo).

59. Dado que los declarantes objeto de verificación deben presentar documentación de terceros respecto de cada tema incluido en su declaración de la situación financiera, la Oficina de Ética realizó un riguroso seguimiento para asegurar que la información proporcionada fuera completa. Esta labor se inició en agosto de 2016 y concluyó en octubre de 2016, tras haberse recibido documentación de verificación satisfactoria de todos los participantes seleccionados.

Iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias

60. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas administra la iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias para altos funcionarios de categorías de Subsecretario General y superiores. Participaron en ella la Administradora, la Administradora Asociada y varios miembros del equipo directivo superior del PNUD.

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

61. 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 (ST/SGB/2007/11)*, la Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias. Esta política es tanto un programa de protección de los denunciantes de irregularidades como un mecanismo de gestión de riesgos cuyo fin es alentar a denunciar casos de conducta indebida y a cooperar en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas sin temor a sufrir represalias. Al promover esas denuncias y otorgar protección, esta política aumenta la capacidad del PNUD para hacer frente a las presuntas irregularidades en una etapa precoz, favoreciendo así la rendición de cuentas institucional y la confianza pública. Desde 2013, la política hace extensiva la protección no solo a los funcionarios, sino también a los contratistas, los voluntarios de las Naciones Unidas que prestan servicios en el PNUD y los pasantes. Esta amplitud está en conformidad con las mejores prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades, y es un requisito indispensable de un programa firme y riguroso de protección contra las represalias.

62. De conformidad con la política del PNUD de protección contra las represalias, la Oficina de Ética recibe denuncias de represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar: a) si el denunciante participó en una actividad protegida por la política; b) si los actos de los que se alega que constituyeron represalia ocurrieron realmente; y c) si hay indicios de que la actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina determina que hay indicios de represalia, la cuestión se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) para que la investigue. La Oficina de Ética realiza una determinación final sobre la existencia de represalias después efectuar

una evaluación independiente del informe de la OAI sobre su investigación y de las pruebas correspondientes.

63. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética recibió 19 consultas sobre la política de protección contra las represalias. Este número equivale al de las consultas recibidas en 2015, pero supera considerablemente a los de años anteriores (por ejemplo, entre 2011 y 2013 se recibieron 22). Tal como ocurre con el total de solicitudes de servicios a la Oficina de Ética, el aumento señalado de las consultas sobre la protección contra las represalias obedece a los considerables esfuerzos por ampliar las actividades de divulgación y sensibilización dirigidas a todo el personal del PNUD acerca de las normas y políticas de ética aplicables.

64. De las 19 consultas recibidas, 17 se referían a solicitudes de información y asesoramiento en materia de políticas, en particular de aclaración sobre su contenido y aplicabilidad. A los funcionarios del PNUD que plantearon problemas de trabajo no previstos por la política se les informó de otros recursos disponibles y se les remitió a las oficinas respectivas, entre ellas la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Después de proporcionar un asesoramiento detallado respecto de cada una de esas consultas, la Oficina mantuvo una “política de puertas abiertas” para esas personas en caso de que posteriormente desearan actualizar sus planteos o solicitar orientación complementaria. La Oficina también dio apoyo consultivo a otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas sobre diversas cuestiones referentes a la protección contra las represalias.

65. De las 19 consultas, 2 eran denuncias formales de represalias, cuyos autores alegaban haberlas sido sufridos por la realización de actos protegidos. Se trata de una disminución respecto de 2015, cuando se recibieron cinco denuncias de represalias. La disminución del número de denuncias puede deberse a las actividades de colaboración realizadas en 2016 por la Oficina de Ética, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Auditoría e Investigaciones al intervenir para evitar que una serie de situaciones inestables en el lugar de trabajo degenerasen en posibles problemas de represalias.

66. En cuanto a las dos denuncias de represalias recibidas en 2016, el autor de una de ellas solicitó después que el asunto se resolviera a través de los servicios confidenciales de la Oficina del Ombudsman. Teniendo en cuenta que el PNUD alienta la solución informal de los conflictos, la política de protección contra las represalias otorga a los reclamantes la opción de procurar esa solución informal a través de la Oficina del Ombudsman como alternativa de la denuncia formal y el procedimiento de investigación.

67. Respecto de la restante denuncia recibida, tras una evaluación preliminar la Oficina de Ética determinó que existían indicios de represalia y remitió el asunto para su investigación a la OAI. La cuestión era un tanto compleja porque se refería a una persona contratada por el PNUD y destinada a trabajar en el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética recomendó medidas cautelares (que la administración dispuso) para asegurar que el denunciante no sufriera otras represalias durante la investigación sobre el asunto. Las medidas cautelares incluyeron la prohibición de traslado y la participación en programas de capacitación. Sobre la base del posterior examen del informe de investigación de la OAI y de las pruebas recabadas, la Oficina de Ética determinó que la dirección del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas no había acreditado de modo fehaciente que habría adoptado contra el denunciante las mismas medidas impugnadas como de represalia si el denunciante no hubiera realizado determinados actos protegidos. Por estos fundamentos, la Oficina de Ética consideró acreditada la

existencia de represalias y formuló recomendaciones de medidas correctivas permanentes a los superiores del denunciante.

68. En su reunión anual de 2016, la Junta Ejecutiva pidió que, en el futuro, la administración le informara de las medidas reparatorias dispuestas en favor de los denunciantes, así como de las medidas disciplinarias impuestas a los responsables de represalias. Sin embargo, en el asunto mencionado las conversaciones entre la Oficina Jurídica del PNUD y la dirección del Departamento de Seguridad no han dado lugar a una solución satisfactoria. En concreto, en enero de 2017 el Departamento notificó a la Oficina Jurídica del PNUD su decisión de no aplicar la recomendación de la Oficina de Ética de que el denunciante fuera trasladado a su antiguo puesto. Tras esa notificación, la Oficina de Ética informó al denunciante de los mecanismos de recurso disponibles en el sistema de justicia interna de las Naciones Unidas para impugnar la decisión del Departamento de Seguridad. Además, el PNUD no ha sido informado de si el responsable de las represalias fue objeto de sanciones disciplinarias ni en qué medida.

69. Para una cultura de ética firme es fundamental que exista un ambiente de trabajo en que todo el personal esté dispuesto a denunciar las irregularidades sin temor de ser objeto de medidas perjudiciales. La Oficina de Ética sigue creando conciencia acerca de la política del PNUD de protección contra las represalia mediante formación presencial, cursos de ética en línea y la colaboración con las dependencias del PNUD y su personal directivo superior.

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

70. En 2016, la Oficina siguió participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas, que está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas y presidido por el Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. El Director de la Oficina de Ética del PNUD, además de ejercer hasta septiembre de 2016 la vicepresidencia del Panel y apoyar su mandato de promover la armonización de las normas y políticas de ética, ha seguido siendo una fuente de experiencia y conocimientos especializados en la materia que goza de la confianza de los miembros del Panel. Con una reputación de haber introducido y aplicado iniciativas innovadoras sobre ética en el PNUD, el Director ha compartido sistemáticamente con el Panel los materiales del programa de sensibilización y concienciación elaborados por la Oficina de Ética, así como información de actualidad sobre temas de ética de fuentes del sector privado y el sector público.

71. En julio de 2016, el Director participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, integrada por oficiales de ética de entidades del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales conexas e instituciones financieras internacionales. El Director fue invitado nuevamente a dirigirse a la reunión y copresidió un grupo de debate sobre la prevención de conflictos de intereses mediante la comunicación sobre los intereses y la investigación de antecedentes previa a la contratación.

72. Los miembros de la Red, además, eligieron al Director para presidirla desde 2016 hasta su próxima reunión anual, que se celebrará en julio de 2017, por su condición de experto con prestigio en los sectores público y privado sobre cuestiones de ética e integridad y en vista de su labor innovadora y sus logros al frente de la Oficina de Ética del PNUD. Además de participar en la organización de la reunión anual de 2017 de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, su función incluirá un mayor número de consultas de miembros de la Red a la Oficina

de Ética sobre conocimientos especializados, asesoramiento y orientación en la materia.

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

73. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva pidió a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración sobre cómo fortalecer la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas del PNUD. La Oficina de Ética no emite ninguna recomendación concreta a la administración respecto del período, al que se refiere este informe, de 2016, por las siguientes razones: a) la aplicación exitosa, en 2016, de todas sus recomendaciones públicas a la administración, en particular la aprobación de nuevos procedimientos para mejorar la respuesta de la organización ante las denuncias de acoso y abuso de autoridad en el lugar de trabajo y el restablecimiento de la presencia de la Oficina en todas las reuniones periódicas del Grupo sobre el Desempeño Institucional; b) los logros de la Oficina en 2016 en cuanto a la promoción y el fortalecimiento de la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el PNUD; y c) la mejora general de las respuestas referentes a cuestiones relacionadas con la ética en la última Encuesta General del Personal del PNUD.

VI. Conclusión

74. Desde 2012, la Oficina de Ética ha venido modificando y mejorando su programa de ética para cumplir o superar las normas y las mejores prácticas que rigen en organizaciones de los sectores público y privado. La Oficina de Ética ha acentuado considerablemente su colaboración proactiva con todo el personal del PNUD desarrollando y poniendo en marcha cursos de repaso en línea en materia de ética; mediante recursos impresos a demanda; impartiendo cursos de capacitación presenciales para atender riesgos y necesidades de países y regiones en forma específica (y no genérica); con exposiciones informativas por Skype, en tiempo real, programadas en el horario de trabajo de las oficinas en los países; y una actividad firme y dinámica de comunicación y divulgación a través de redes sociales. Al fortalecer sus relaciones de trabajo con las dependencias del PNUD en los países, a nivel regional y en la sede, y prestarles servicios integrales, la Oficina de Ética se ha forjado una reputación de impartir asesoramiento fundamentado y práctico que apoya y refuerza la cultura ética de la organización.

75. Pese a la persistencia de limitaciones presupuestarias y de personal, en 2016 se registró el mayor número de solicitudes de servicios recibidas y tramitadas por la Oficina de Ética en la historia de su actividad. El número de esas solicitudes demuestra la considerable confianza depositada en la Oficina como fuente de asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones de ética, así como otros servicios, y da testimonio de su función decisiva en la consolidación y el fortalecimiento de la cultura de integridad y rendición de cuentas del PNUD. Mediante sus actividades de divulgación innovadoras y cada vez más amplias y su colaboración con el personal y la administración a todos los niveles, la Oficina sigue velando por que la ética constituya un criterio rector en las actividades del PNUD. Firme en sus esfuerzos para ayudar a la organización a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y que puedan afectar a su prestigio, la Oficina sigue desempeñando un papel fundamental en la defensa independiente de los valores y principios éticos de la organización.