



**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
12 de marzo de 2019
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2019

Nueva York, 30 de mayo y 3 y 4 y 6 y 7 de junio de 2019

Tema 12 del programa provisional

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

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2018

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 acerca de sus actividades de 2018. 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 Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe en su 110º período de sesiones, celebrado el 20 de febrero de 2019 (y mediante revisión electrónica); Posteriormente, el informe se presentó al Administrador del PNUD.

Este es el décimo 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 avances de la labor de la Oficina de Ética en el fortalecimiento de la cultura de ética en el PNUD.



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	5
III. Actividades previstas en el mandato	6
A. Fijación de normas y apoyo normativo	6
B. Capacitación, divulgación y sensibilización	8
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial	12
D. Programa de declaración de la información financiera correspondiente al ejercicio 2017 (declaraciones presentadas en 2018)	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	18
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	21
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD	21
VI. Conclusión	21
<i>Figuras</i>	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2018)	5
2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2015-2018)	13
3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2018)	14
4. Número de declaraciones de la información financiera presentadas anualmente desde 2011 hasta 2017	15
5. Declaraciones de la información financiera presentadas, según la categoría del declarante (2017)	16
6. Declaraciones de la información financiera presentadas, según la función del declarante (2017)	16

I. Introducción

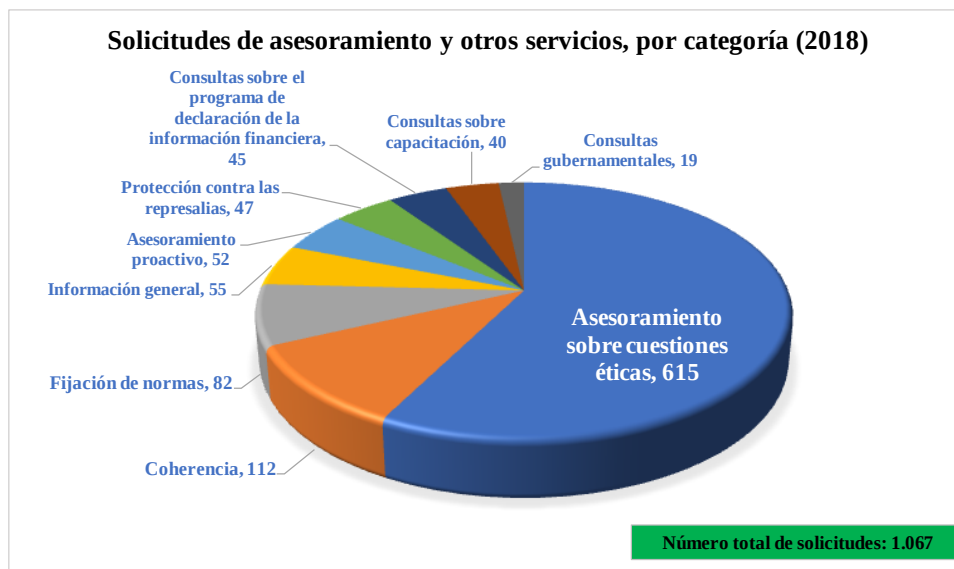
1. El presente informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se examina la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD en 2018, en cumplimiento de su mandato de “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella”, según se indica en la sección 1.1 del Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11.
2. En base a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, la Oficina de Ética promueve y fomenta la conducta y la adopción de decisiones éticas por parte de la fuerza de trabajo mundial del PNUD. El respeto de las más estrictas normas éticas por parte de todo el personal del PNUD es esencial para garantizar el desempeño eficaz de los programas y las operaciones del PNUD y para proteger la reputación de la organización entre los Estados Miembros, los donantes, las partes interesadas de la sociedad civil y el público en general al que el PNUD presta servicios.
3. En 2018 la Oficina de Ética continuó su labor encaminada a integrar la ética en las prácticas institucionales del PNUD a través de la rigurosa aplicación de las siguientes esferas de su mandato: a) fijación de normas y apoyo normativo; b) capacitación, sensibilización 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; d) gestión del programa de declaración de la información financiera del PNUD; y e) administración de la política de protección contra las represalias del PNUD. En aras de la armonización de las políticas y las prácticas en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas, el Director siguió siendo un defensor activo de la ética en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y también colaboró con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.
4. La Oficina de Ética mantiene un enfoque pragmático de su función ética, centrándose en el valor institucional de consolidar y promover prácticas éticas en toda la organización. Como impulsora del comportamiento, la ética es esencial para reforzar el desempeño con arreglo a principios y proteger la integridad y la eficacia de la ejecución de los programas del PNUD. Además de apoyar el liderazgo ético por parte de altos dirigentes del PNUD, la Oficina alienta y ayuda a todo el personal del PNUD a ser modelos de comportamiento ético y a servir de abanderados de los valores de las Naciones Unidas. Mediante la prestación de asesoramiento práctico y viable sobre cuestiones éticas, la Oficina vela por que el personal del PNUD a todos los niveles participe en una adopción de decisiones fundamentada y ética que proteja las operaciones y los intereses del PNUD.
5. Como resultado de la prestación de asesoramiento y orientación pragmáticos en materia de ética por parte de la Oficina y sus esfuerzos por llegar a la mayor cantidad posible de personal del PNUD mediante actividades de divulgación y capacitación, los cuatro últimos ciclos de presentación de informes han registrado considerables aumentos anuales en las solicitudes de sus servicios. Esta tendencia al alza sostenida es indicativa del éxito del programa de ética de la Oficina y de la confianza continua que el personal del PNUD deposita en la Oficina como un recurso valioso. Habiendo examinado 643 asuntos en 2015, 836 en 2016 y 995 en 2017, la Oficina examinó un récord de 1.067 asuntos en 2018, lo que representa un aumento del 66 % del número de casos atendidos desde 2015. En la figura 1 se presenta un desglose del total de solicitudes de servicios recibidas por la Oficina en 2018.

6. Si bien mantiene en el PNUD su condición de oficina altamente receptiva y de confianza, en 2018 la Oficina de Ética también: a) fue miembro del Equipo de Tareas del Administrador del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual; b) organizó y participó en actividades de capacitación para más de 1.500 funcionarios del PNUD; c) puso en marcha un programa revisado de declaración de la información financiera con especial hincapié en las relaciones y afiliaciones entre el personal que puedan afectar al PNUD; d) examinó 1.393 declaraciones de la información financiera individuales y prestó asesoramiento a 151 declarantes para evitar conflictos de intereses; e) ultimó un proyecto de política del PNUD sobre obsequios; y f) revisó múltiples políticas, prácticas y procesos del PNUD para garantizar la incorporación de consideraciones de ética.

7. Con un personal básico integrado por un Director, un Asesor de Ética y un Auxiliar Administrativo, la capacidad de la Oficina para seguir respondiendo plenamente a todas las solicitudes de servicios, así como para crear y desarrollar de manera proactiva su programa de ética, se ha beneficiado de la asignación de una plaza de los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) desde 2017. Para seguir apoyando la dotación de personal y la capacidad de prestación de servicios, habida cuenta de la insuficiencia crónica de personal de la Oficina y el considerable aumento del número de casos atendidos en los últimos ciclos de presentación de informes, la Oficina ha recibido autorización de la administración del PNUD para contratar a un nuevo profesional en materia de ética de categoría P-3 en 2019.

8. Dado que el comportamiento ético y la adopción de decisiones constituyen un elemento clave para un desempeño institucional eficaz, la Oficina de Ética se siente muy alentada por la forma en que el PNUD ha adoptado la ética como aspecto fundamental de la forma en que desempeña actividades y presta servicios. El liderazgo en los niveles de las dependencias institucionales, direcciones regionales y oficinas en los países sigue apoyando plenamente la integración de la ética en las operaciones del PNUD y busca periódicamente apoyo a la capacitación sobre ética y asesoramiento sobre prácticas de gestión, interacciones con las partes interesadas y cuestiones de programas y políticas. Del mismo modo, el personal del PNUD sigue considerando a la Oficina como una valiosa fuente de conocimientos éticos y recurre constantemente a su orientación para hacer lo posible por que su conducta personal y profesional se adhiera plenamente al más alto grado de ética e integridad.

Figura 1
Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2018)



II. Actividades administrativas

9. La Oficina de Ética recibió la asignación de su primer voluntario de los VNU en 2017 para prestar apoyo a su dotación de personal de plantilla, integrado por un Director D-1, un Asesor de Ética P-5 y un Auxiliar Administrativo G-6. Tras incorporarse a la Oficina en julio de 2017 con un contrato de un año financiado por los VNU, esta persona abandonó el cargo en enero de 2018 para asumir un puesto en la Secretaría de las Naciones Unidas. La Oficina cubrió la vacante resultante de los VNU en agosto de 2018. El contrato del actual voluntario de los VNU de la Oficina estará vigente hasta agosto de 2019.

10. Dada la imprevisibilidad de las colocaciones temporales, como las asignaciones de los VNU, la Oficina sigue comprometida con una solución más estable a sus necesidades de dotación de personal de larga data. Reconociendo la importancia de la labor de la Oficina de Ética y la necesidad de garantizar que cuente con capacidad suficiente para desarrollar y ejecutar su innovador programa de ética, en 2018 la dirección del PNUD aprobó la financiación de una nueva plaza P-3 de Oficial de Ética. El proceso de contratación para cubrir la plaza P-3 tendrá lugar en 2019.

11. El presupuesto total de la Oficina se mantuvo estable entre 2017 y 2018. En 2019, reconociendo el aumento general de la demanda de los servicios de la Oficina, la administración acordó un incremento de 40.000 dólares en su presupuesto operativo global, además de la nueva plaza P-3.

12. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética puso en marcha una nueva base de datos de casos en línea, con el apoyo de la Oficina de Gestión y Tecnología de la Información del PNUD. Sobre la base de un programa elaborado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, la nueva base de datos ofrece una mayor eficiencia en la catalogación y el acceso a la información sobre los casos.

13. Si bien se ha seguido prestando servicios de ética integrales y efectivos a pesar de las limitaciones de dotación de personal y presupuesto, la Oficina acoge con beneplácito y aprecia los esfuerzos de la dirección del PNUD y los VNU en apoyo de sus necesidades de dotación de personal. Su asistencia protege la sostenibilidad a largo plazo de la Oficina y contribuye en gran medida a su misión de apoyar la excelencia empresarial y fomentar una cultura de integridad y rendición de cuentas.

III. Actividades previstas en el mandato

14. Al continuar su labor como defensora esencial de normas y prácticas éticas en todo el PNUD, la Oficina de Ética volvió a obtener resultados significativos en 2018 en sus ámbitos de responsabilidad.

A. Fijación de normas y apoyo normativo

15. En febrero de 2018 el Administrador del PNUD estableció un Equipo de Tareas sobre la Prevención del Acoso Sexual, formado por funcionarios superiores y dirigido por su Oficina Ejecutiva. El objetivo del equipo de tareas es impulsar el cambio en todo el PNUD en la prevención y respuesta al acoso sexual. Ello incluye garantizar que el PNUD tenga las políticas y los procedimientos más sólidos para responder a esas acusaciones y que se apliquen eficazmente. Integrado en un principio por representantes de, entre otros, la Oficina de Ética, la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI), la Oficina Jurídica, la Oficina de Recursos Humanos (ORH), la Oficina del Ombudsman y el Consejo del Personal, el equipo de tareas se ha ampliado por recomendación de la Oficina de Ética para incluir a personal sobre el terreno.

16. En su calidad de miembro del equipo de tareas, el Director de la Oficina de Ética participó en la revisión de la política del PNUD en materia de acoso, acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad, ocupándose de la tramitación de denuncias de acoso sexual y de otros tipos de acoso, para que la política esté más centrada en las víctimas. El equipo de tareas también obtuvo e impartió capacitación a un proveedor externo para que administrase una línea telefónica de asistencia independiente y multilingüe disponible las 24 horas del día, mantuviese un servicio de asesoramiento de terceros para las víctimas, crease una vigorosa campaña de sensibilización y comunicación y elaborase un mandato para centros de coordinación de confianza sobre el terreno. Como parte de su labor de concienciación, los miembros del equipo de tareas, incluida la Oficina de Ética, han ofrecido capacitación en directo a través de la web y en persona a dependencias del PNUD en todo el mundo para explicar las políticas, los procedimientos y los servicios aplicables. Durante estas actividades de capacitación, la Oficina ha presentado la política de protección contra las represalias del PNUD en lo que se refiere a las denuncias e investigaciones de acoso sexual.

17. A finales de 2018, el equipo de tareas amplió su alcance para incluir la explotación y los abusos sexuales. Dado que el PNUD exige a las oficinas en los países y las dependencias institucionales que elaboren planes de acción anuales para la prevención del acoso sexual y de la explotación y los abusos sexuales, la atención especial del equipo de trabajo a la explotación y los abusos sexuales garantizará una mayor coordinación institucional y planificación estratégica en el PNUD y en todo el sistema de las Naciones Unidas.

18. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética siguió realizando aportaciones a la formulación de políticas del PNUD mediante la participación del Director en el Grupo sobre el Desempeño Institucional y la Red de Examen de Políticas. La Oficina también participó en exámenes de políticas a petición de la administración y a través de la colaboración proactiva con las dependencias institucionales. Entre las políticas y directrices del PNUD evaluadas por la Oficina a fin de incorporar las consideraciones éticas y de otra índole necesarias para lograr unas prácticas institucionales eficaces, cabe destacar: la política del PNUD sobre la gestión de las identidades y accesos; el documento conceptual sobre la participación del PNUD en préstamos y garantías; la estrategia del PNUD de alianzas entre instituciones financieras internacionales; las directrices revisadas para la evaluación descentralizada; la política sobre la gestión del cambio y los procedimientos relacionados con la armonización de los recursos humanos en el contexto de la gestión del cambio; la política del PNUD de lucha contra el fraude; la política revisada de gestión de los riesgos institucionales; el estudio de viabilidad de eRecruit/Inspira; la política sobre las normas de aseguramiento de la calidad para productos de adquisiciones sanitarias; la delegación de autoridad del PNUD; la hoja de ruta de información y comunicación para apoyar la estrategia digital 2018-2019; la estrategia del PNUD sobre paridad entre los géneros; la denuncia de acoso sexual en el lugar de trabajo; y la revisión de la política del PNUD en materia de acoso, acoso sexual, abuso de autoridad y discriminación.

19. La Oficina también contribuyó a la elaboración de la Encuesta Mundial del Personal del PNUD, de 2018, que evalúa el desempeño de la organización desde el punto de vista del personal del PNUD. En colaboración con la Oficina de Recursos Humanos (ORH), la Oficina revisó y mejoró las preguntas relacionadas con la ética elaboradas para evaluar la percepción del personal acerca de la ética y la integridad en el PNUD. La Oficina utilizará los datos reunidos mediante la Encuesta Mundial del Personal de 2018 para actividades de capacitación en materia de ética específicas para cada país y para permitir intervenciones concretas a nivel de direcciones regionales o de las oficinas en los países en caso de que los resultados de la encuesta planteen problemas éticos.

20. Como se informó anteriormente, la Oficina de Ética elaboró un proyecto de política del PNUD sobre los obsequios, honores, condecoraciones, favores, atenciones sociales o remuneraciones de fuentes gubernamentales y no gubernamentales, que facilita una orientación detallada a los funcionarios del PNUD sobre cómo deben gestionar las situaciones en las que se recibe u ofrece un obsequio u otro artículo. La administración del PNUD se ha comprometido a presentar el proyecto de política al Grupo sobre el Desempeño Institucional para su examen y aprobación a principios de 2019.

21. Además de prestar apoyo normativo en el PNUD, en 2018 la Oficina de Ética siguió actuando como caja de resonancia y fuente de conocimientos sobre ética para otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Cabe destacar que la Oficina proporcionó información y orientación sobre el mandato del Director de Ética, las relaciones jerárquicas, los informes anuales y las decisiones de la Junta Ejecutiva a la Sección de Derecho Administrativo de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de la Secretaría de las Naciones Unidas. La Oficina también informó al Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas sobre las mejores prácticas de prevención de conflictos de intereses, la declaración de la información financiera y las medidas de lucha contra la corrupción (incluidas las prácticas del PNUD), y mantuvo conversaciones con la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia de las Naciones Unidas sobre la cuestión de la protección de los testigos que comparecen ante los tribunales de las Naciones Unidas. Por último, la Oficina se reunió con la Dependencia Común de Inspección (DCI) como parte del

examen de la DCI de los comités de auditoría y supervisión del sistema de las Naciones Unidas. También se reunió con el equipo de la DCI antes de la publicación de su examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2018/4) y contribuyó al informe del PNUD sobre la marcha de los trabajos en relación con las recomendaciones del examen de la DCI de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2017/9).

22. 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.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

23. La capacitación y la sensibilización son componentes fundamentales del mandato de la Oficina de Ética. Al educar a los funcionarios del PNUD en las normas de conducta y reforzar los valores éticos de la organización, la Oficina hace hincapié en el “valor institucional” y pragmático de la ética explicando que una adopción de decisiones ética es vital para el funcionamiento continuo y eficaz del PNUD. Dado que el PNUD trabaja en entornos de alto riesgo y está integrado por una fuerza de trabajo diversa y multicultural, el cumplimiento por todo el personal de un conjunto unificado de normas y prácticas éticas protege los proyectos, los programas y la reputación del PNUD. Al velar por que sus acciones y decisiones cotidianas se guíen por los valores del PNUD y los principios y objetivos de la Carta de las Naciones Unidas, el personal del PNUD refuerza la integridad y la responsabilidad institucionales.

24. Contribuye a mejorar 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 de Ética 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 y están especialmente bien situados para transmitir y reforzar el comportamiento ético y la integridad), recordando a quienes ejercen responsabilidades de dirección que deben mostrar comportamientos que sirvan de modelo en el lugar de trabajo.

Curso en línea y módulos conexos

25. Un elemento central del programa de capacitación de la Oficina de Ética es su curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD, presentado por primera vez en 2015. El curso, obligatorio para todo el personal del PNUD, incluidos los titulares de contratos de servicios, está disponible en español, francés e inglés y utiliza situaciones a las que se han enfrentado las Naciones Unidas para facilitar la adopción de decisiones éticas y un entendimiento común de las políticas y las normas pertinentes. El 31 de diciembre de 2018, 12.309 funcionarios del PNUD habían completado el curso. Esta cifra representa un aumento significativo con respecto a los 8.733 funcionarios del PNUD que habían terminado el curso a finales de 2017.

26. La capacitación obligatoria en materia de ética para la totalidad de la fuerza de trabajo de una organización es un requisito básico de cualquier programa de ética sólido y eficaz. Es fundamental una amplia concienciación del personal sobre las expectativas y los requisitos éticos para establecer y mantener una cultura ética unificada. Observando que para acceder a los cursos en línea del PNUD es imprescindible ser funcionario del PNUD y poseer una dirección de correo electrónico oficial del PNUD, y que algunos titulares de contratos de servicios del PNUD no reciben direcciones de correo electrónico del PNUD, la administración del PNUD está adoptando las medidas necesarias para solucionar esta cuestión a principios de 2019 a fin de que todo el personal del PNUD, independientemente de la modalidad de su contrato, pueda acceder y completar todos los cursos obligatorios en línea del PNUD, incluido el titulado “Ética e integridad en el PNUD”. La Oficina apoya firmemente esta línea de conducta.

27. En 2019 la administración ha informado de que solicitará a los jefes de oficina que certifiquen anualmente que todo el personal de sus unidades ha completado los cursos de capacitación obligatorios sobre ética y acoso sexual.

28. A través de la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina de Ética ofrece también tres minicursos sobre ética relacionados con la prevención de los conflictos de intereses, el programa de declaración de la información financiera y la protección contra las represalias, todos disponibles en español, francés e inglés. A finales de 2018, se han completado 1.544 cursos. La Oficina sigue promoviendo estos cursos en su capacitación en materia de ética y en su labor de divulgación.

Talleres presenciales y seminarios web

29. Además de sus módulos de capacitación en línea, en 2018 la Oficina de Ética impartió capacitación en materia de ética a la cifra récord de 1.570 funcionarios del PNUD. Este aumento se debe en parte a la participación periódica de la Oficina en las actividades de capacitación del Equipo de Tareas sobre el Acoso Sexual impartidas en toda la organización. Para apoyar el desarrollo y la implantación de la mejora de la respuesta institucional del PNUD al acoso sexual, la Oficina organizó reuniones informativas sobre la protección de los denunciantes de irregularidades y sobre la función de la Oficina como fuente de asesoramiento y consulta confidencial en materia de ética.

30. Dado que las actividades de capacitación presenciales en materia de ética son esenciales para aumentar la conciencia del personal sobre los requisitos éticos y para evaluar los riesgos y los problemas éticos sobre el terreno, durante el período sobre el que se informa la Oficina organizó talleres de ética presenciales y sesiones sobre liderazgo ético para el personal del PNUD ubicado en Albania, el Ecuador, el Gabón, Jamaica, Kosovo, Namibia, la República Islámica del Irán, Serbia, Tailandia, Tayikistán, el Centro Regional de Bangkok y el Centro Regional de Estambul, así como seminarios web en materia de ética para la Dirección Regional de Asia y el Pacífico y el Programa de Asistencia al Pueblo Palestino del PNUD, incluidas las oficinas del PNUD en Jerusalén, Ramala y la ciudad de Gaza. Se impartieron actividades de capacitación tanto en persona como a través de Skype a toda hora con el fin de reducir los costos de capacitación. La Oficina también organizó actividades de capacitación sobre actividades políticas y normas de conducta aplicables para las oficinas en Costa Rica, México y la República Democrática del Congo a la luz de las elecciones nacionales celebradas en esos lugares de destino. La Oficina ha compartido la presentación de sus actividades políticas con otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas y prevé la realización de reuniones informativas similares en 2019.

31. La Oficina de Ética impartió también cursos prácticos sobre ética para los nuevos funcionarios subalternos del cuadro orgánico, y organizó reuniones informativas sobre ética en la sede para la Oficina de Evaluación Independiente del PNUD, el personal directivo superior del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización, los representantes del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido y la Entidad Fiscalizadora Superior de Alemania como parte de su familiarización con el PNUD a medida que asumen su nueva función como auditores externos de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas.

32. Como en años anteriores, la Oficina continuó adaptando sus talleres de ética y sus materiales de capacitación sobre liderazgo ético a las necesidades de todas las oficinas en los países, centrándose, entre otras cosas, en cuestiones detectadas en investigaciones y auditorías locales y en los resultados a nivel nacional de la Encuesta Mundial del Personal. La atención prestada a la aplicación de las normas éticas a las realidades locales y las preocupaciones concretas de las oficinas ha dado lugar a una mayor participación de los destinatarios y los equipos directivos y ha contribuido al aumento de las solicitudes de asesoramiento sobre ética por parte del personal y la administración en todas las oficinas del PNUD durante los últimos cuatro años.

Reuniones informativas para el personal directivo superior

33. Subrayando su posición como asociado institucional esencial, el personal directivo superior y los jefes de las dependencias institucionales se ponen periódicamente en contacto con la Oficina para obtener asesoramiento y orientación. Habida cuenta de la importancia del liderazgo ético para la eficacia de las prácticas institucionales y la elaboración de modelos éticos, la Oficina también promueve activamente el liderazgo sobre la adopción de decisiones y la gestión institucional éticas.

34. En 2018 la Dirección Regional de Europa y la Comunidad de Estados Independientes y la Dirección Regional de Asia y el Pacífico invitaron al Director a hablar sobre liderazgo ético, valores éticos y acoso sexual en las reuniones de gestión regional para el personal directivo superior de las oficinas en los países. La participación de la Oficina en las reuniones de gestión regional sigue siendo esencial para reforzar la importancia fundamental y el valor práctico de la ética en todos los aspectos de las operaciones del PNUD.

35. La Oficina ofreció también reuniones informativas sobre ética a los nuevos miembros de la Junta Ejecutiva y a los nuevos coordinadores residentes y representantes residentes, así como sesiones individuales de orientación en materia de ética a los dirigentes recién nombrados de categoría D-1 y categorías superiores. Dada la desvinculación de las funciones del coordinador residente y el representante residente, con efecto a partir del 1 de enero de 2019, de 2019 en adelante las actividades de capacitación en materia de ética para las oficinas de los coordinadores residentes serán competencia de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Actividades de sensibilización y comunicación

36. La Oficina de Ética siguió llevando a cabo una activa campaña de sensibilización en materia de ética mediante el uso del correo electrónico, los medios sociales y material informativo accesible sobre ética. Mediante la difusión de mensajes coherentes, la Oficina confirma que una sólida cultura ética promueve la implicación, la confianza y la integridad del personal y mejora el desempeño y la reputación de la organización. Las comunicaciones pertinentes al personal en 2018 incluyeron el boletín de orientación de las vacaciones anuales de la Oficina, que abordaba la cuestión de los obsequios y la conducta personal.

37. Gracias a su impulso de la conciencia en materia de ética mediante el uso creativo de los medios sociales, la Oficina mantuvo una fuerte presencia en Twitter, publicando periódicamente comentarios relacionados con la ética procedentes de fuentes de los sectores público y privado. La Oficina siguió utilizando Yammer, una red social interna del PNUD, para distribuir artículos generales y de opinión y estudios sobre ética a fin de subrayar la importancia de mantener las consideraciones éticas como aspectos centrales de las prácticas institucionales y las operaciones del PNUD. Desde la puesta en marcha de la presencia de la Oficina en Twitter y Yammer, el Director ha publicado 400 tuits y un número similar de mensajes en Yammer.

38. En su aceptación de la era digital, la Oficina de Ética había previsto en 2018 desarrollar su propia “aplicación de ética” para teléfonos inteligentes a fin de facilitar el acceso a recursos sobre ética. Al ser informada de que la ORH había iniciado la puesta en marcha de una aplicación organizativa para el personal del PNUD, la Oficina colaboró con la ORH en la inclusión de una sección de ética con información y políticas aplicables. La producción de la aplicación, lanzada en enero de 2019, es un ejemplo de la excelente cooperación de la Oficina con otras dependencias institucionales del PNUD para incorporar la ética en la labor de la organización.

39. En 2017 la Oficina publicó el primer código de ética del PNUD, que consolidaba todas las políticas y los procedimientos que afectan a la cultura ética de la organización. El código sigue sirviendo de modelo para otras organizaciones de las Naciones Unidas y promueve el programa de ética del PNUD. En otro ejemplo de la integración satisfactoria de la ética en toda la organización, la política del PNUD contra el fraude y otras prácticas corruptas, actualizada en 2018, ahora hace referencia explícita al código como un recurso de normas de conducta aplicables. Tras haber iniciado un examen del código en 2018, con la actualización de los hipervínculos y la revisión del lenguaje para que refleje plenamente todos los cambios recientes en las políticas pertinentes del PNUD, en 2019 se publicará una segunda edición del código.

40. Del mismo modo, en 2019 se actualizará y publicará una segunda edición de la publicación complementaria de 2017 *Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel*. Disponible en español, francés e inglés, el código de ética y *Where to Go When* siguen utilizándose como elementos básicos de la capacitación, las reuniones informativas y otras actividades de divulgación de la Oficina. Ambas publicaciones siguen siendo muy valoradas por la administración y el personal.

41. En 2018 la Oficina también revisó y volvió a publicar sus cuatro folletos informativos: The Ethics Office, Preventing Conflicts of Interest, Protection Against Retaliation, y Financial Disclosure. Todas las publicaciones de la Oficina, interactivas y disponibles en línea, pueden imprimirse bajo demanda a fin de evitar los costos de publicación y distribución a gran escala.

42. Para recordar al personal la necesidad de incorporar una adopción de decisiones y un pensamiento éticos en su labor cotidiana, la Oficina ofrece pequeños artículos promocionales en todas las actividades de capacitación en materia de ética. Esos artículos, que incluyen tarjetas USB y cuadernos, contienen la información de contacto de la Oficina de Ética y mensajes sobre ética. Teniendo en cuenta la popularidad continuada de estos artículos y la necesidad de seguir siendo innovadora, en 2018 la Oficina elaboró nuevos productos promocionales, entre ellos carteras con protección RFID, que se presentarán en 2019.

43. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina realizó actualizaciones sustantivas de su sitio en la intranet y su página Ethics@UNDP en el sitio web público del PNUD. Esos sitios contienen vínculos al código de ética y a todas las políticas y materiales informativos relativos a la ética. En 2018 el sitio de la Oficina en la intranet registró 12.983 páginas vistas por el personal del PNUD, mientras que el sitio público recibió 2.633 visitas. Dado que las cifras correspondientes a 2017 fueron 9.436 y 1.211, respectivamente, en 2018 se registró un aumento del 47 % del total de visualizaciones de información en materia de ética en línea.

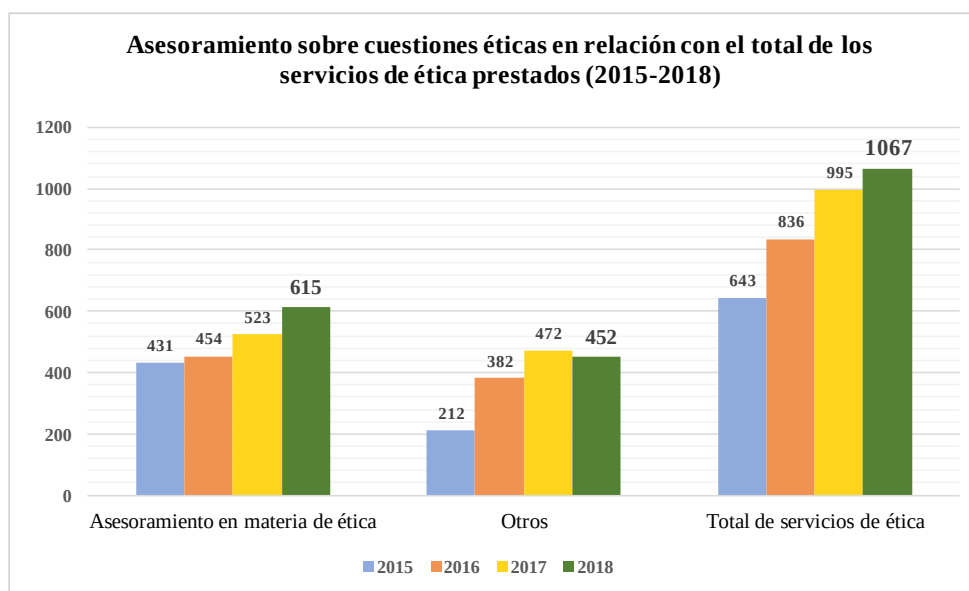
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

44. El respeto de las más estrictas normas éticas por parte de todo el personal es esencial para proteger la reputación del PNUD y garantizar la eficacia de sus operaciones institucionales. Al tiempo que trata de lograr sus objetivos de desarrollo, el PNUD debe ser percibido por los Estados Miembros, los beneficiarios y otras partes interesadas como defensor de una cultura ética de respeto, integridad y rendición de cuentas.

45. La prestación de asesoramiento confidencial en materia de ética por la Oficina de Ética es un elemento fundamental para la promoción y el fortalecimiento de la cultura ética del PNUD. Mediante la prestación de orientación pragmática al personal y a la administración sobre normas de conducta y la facilitación de líneas de conducta apropiadas, la Oficina ayuda al personal a tomar decisiones fundamentadas de causa que promuevan los valores e intereses del PNUD. La prestación de asesoramiento en materia de ética permite al personal detectar y resolver mejor los posibles conflictos de intereses, así como otros problemas complejos o delicados en el lugar de trabajo, antes de que se conviertan en problemas graves. En su calidad de recurso consultivo de confianza para el personal y la administración del PNUD, la Oficina desempeña un papel fundamental en la gestión de riesgos operacionales y para la reputación de la organización.

46. Como se muestra en la figura 2, la Oficina ha experimentado un aumento drástico del número de solicitudes de servicios durante los últimos cuatro años. En 2018 la Oficina de Ética alcanzó otro récord al recibir 1.067 solicitudes de servicios, de las cuales 615 se referían a asesoramiento sobre cuestiones éticas. En cuanto a la notable tendencia al alza del número de casos atendidos al año por la Oficina a lo largo de los cuatro últimos ciclos de presentación de informes, en 2015 la Oficina recibió 643 solicitudes de servicios, entre ellas 431 solicitudes de asesoramiento sobre ética. Las cifras de 2018 representan un aumento del 66 % del total de asuntos relacionados con servicios de ética desde 2015, y un aumento del 43 % de las solicitudes de asesoramiento recibidas.

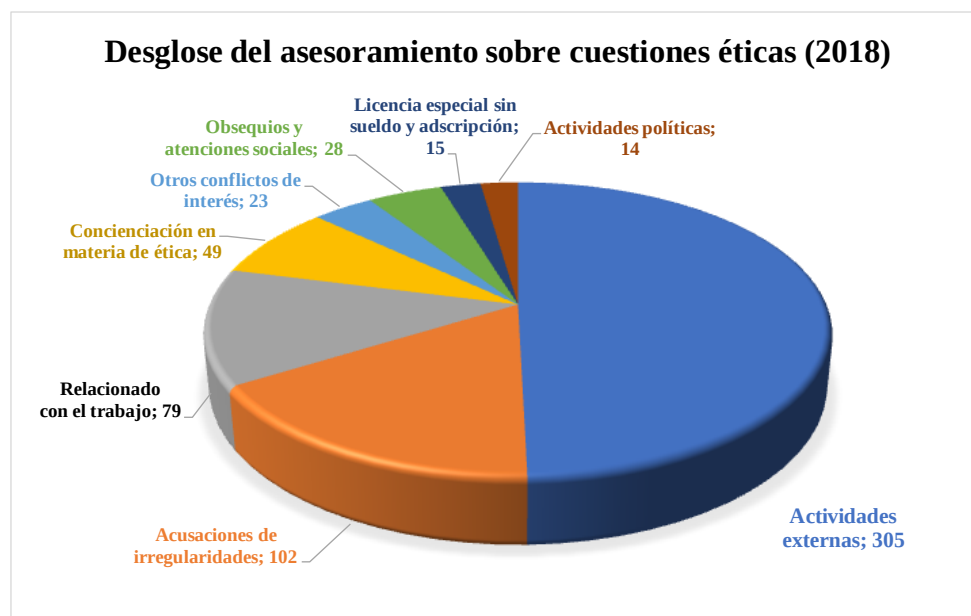
Figura 2

Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2015-2018)

47. La Oficina de Ética considera que su asignación de los VNU y la contratación pendiente para la plaza P-3 garantizará que siga prestando asesoramiento oportuno y de calidad en materia de ética, independientemente del aumento del número de las solicitudes de servicios, y permitirá que continúe su desarrollo proactivo de iniciativas innovadoras en materia de ética.

48. En 2018, el 58 % de todas las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética se refirieron al asesoramiento y orientación en materia de ética. Como se muestra en la figura 3, la Oficina prestó asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones de ética, entre ellas: la aceptación de premios, obsequios y honores; la participación en actividades políticas; los procedimientos aplicables para la denuncia interna de faltas de conducta; los conflictos de intereses; y otros problemas de empleo relacionados con la ética. Como en años anteriores, el mayor número de temas de asesoramiento recibidos se refirieron a solicitudes para participar en actividades externas. Esas solicitudes son examinadas por la Oficina para garantizar que la actividad en cuestión no entra en conflicto con las obligaciones de un funcionario en materia de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización ni afecta de manera adversa al PNUD. El número sistemáticamente elevado de solicitudes de actividades externas refleja una notable conciencia por parte del personal del PNUD respecto a la solicitud y la obtención de la aprobación previa para intereses y afiliaciones externos.

Figura 3
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2018)



49. Los aumentos anuales sostenidos de solicitudes de servicios demuestran los efectos positivos de las actividades proactivas de capacitación y sensibilización de la Oficina, como los mensajes sobre cuestiones de ética en toda la organización. El crecimiento interanual de la demanda refleja además la confianza y el valor que el personal y la administración depositan en la Oficina como mecanismo confidencial al que pueden plantear sus preocupaciones relacionadas con la ética para recibir asesoramiento pragmático. Reconociendo el valor práctico y la aplicabilidad en el mundo real del asesoramiento prestado por la Oficina, los funcionarios recurren a ella normalmente antes de adoptar medidas que pudieran tener consecuencias perjudiciales o imprevistas. Mediante esta función, la Oficina protege la integridad y el prestigio del PNUD.

D. Programa de declaración de la información financiera correspondiente al ejercicio 2017 (declaraciones presentadas en 2018)

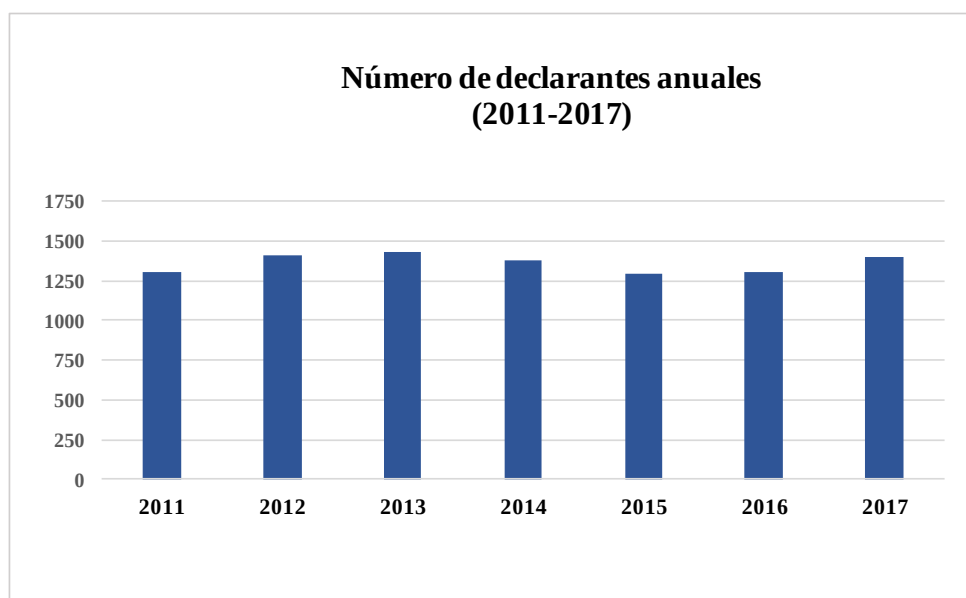
50. La Oficina de Ética administra el programa de declaración anual de la información financiera del PNUD, examina la información enviada por los declarantes, verifica las declaraciones y presta asesoramiento y orientación para abordar y mitigar los conflictos de intereses reales o eventuales.

51. El programa de declaración de la información financiera está concebido para detectar, gestionar y eliminar conflictos de intereses entre los activos o intereses personales de un declarante y sus obligaciones y funciones oficiales. El programa, que se aplica a todos los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores y a aquellos cuyo cometido principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, vela por que los intereses privados no interfieran en los procesos oficiales de adopción de decisiones, fomentando así la transparencia y la confianza pública en el PNUD. Asimismo, se exige a un subconjunto seleccionado de declarantes que se someta a un proceso de verificación separado para comprobar la exactitud y la integridad de sus declaraciones.

52. En 2018 la Oficina llevó a cabo su 12° ejercicio anual de declaración de la información financiera. En el programa, correspondiente al ejercicio 2017, participaron 1.394 declarantes. Como se muestra en la figura 4, el número de declarantes se ha mantenido constante en los últimos ciclos de presentación de declaraciones.

Figura 4

Número de declaraciones de la información financiera presentadas anualmente desde 2011 hasta 2017



53. Si bien algunas de las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas subcontratan el examen de las declaraciones a proveedores externos, la Oficina de Ética ha mantenido su práctica de revisar de manera directa las 1.394 declaraciones de la información financiera. Esto se traduce en importantes ahorros para el PNUD y garantiza un control pleno por parte de la Oficina de los procesos de examen y verificación del programa de declaración de la información financiera. Habida cuenta de su profunda comprensión de los riesgos de conflictos de intereses específicos del servicio de las Naciones Unidas, la Oficina considera que dicho control mejora considerablemente la calidad de los exámenes de las declaraciones y prestó asesoramiento sobre el programa de declaración de la información financiera. Como en anteriores ejercicios de presentación de declaraciones, el programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 %.

54. En cuanto al proceso, la Oficina llevó a cabo exámenes en tiempo real de las declaraciones de la información financiera una vez presentadas, lo que permitió un seguimiento inmediato de los declarantes y que se les prestara orientación inmediata sobre las medidas necesarias para mitigar los posibles conflictos de intereses. En las siguientes figuras 5 y 6 se muestra el porcentaje de declarantes del programa de declaración de la información financiera, por categoría y función, correspondiente al ejercicio 2017. Como en anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el mayor porcentaje de declarantes corresponde al personal directivo intermedio y los funcionarios con tareas referentes a las adquisiciones.

Figura 5
Declaraciones de la información financiera presentadas, según la categoría del declarante (2017)

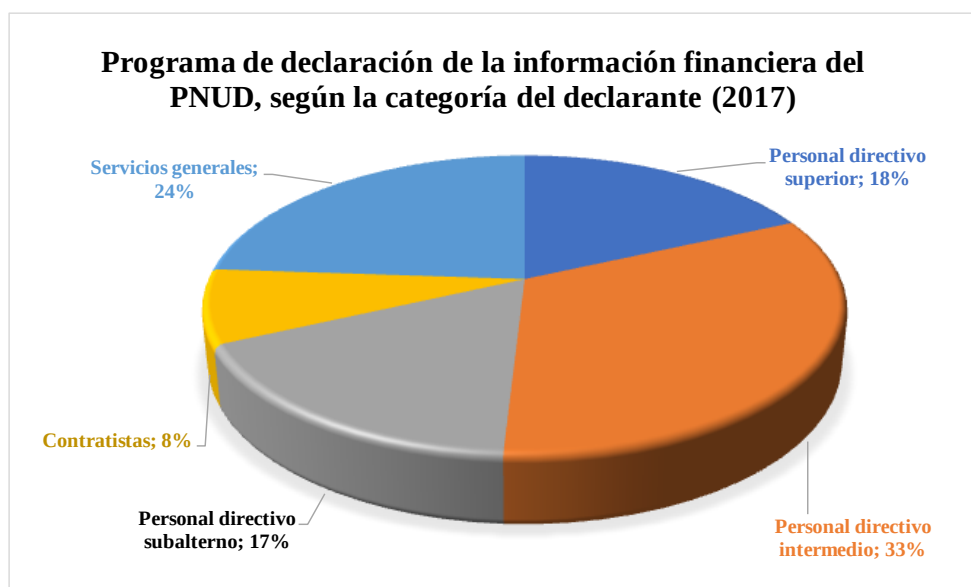
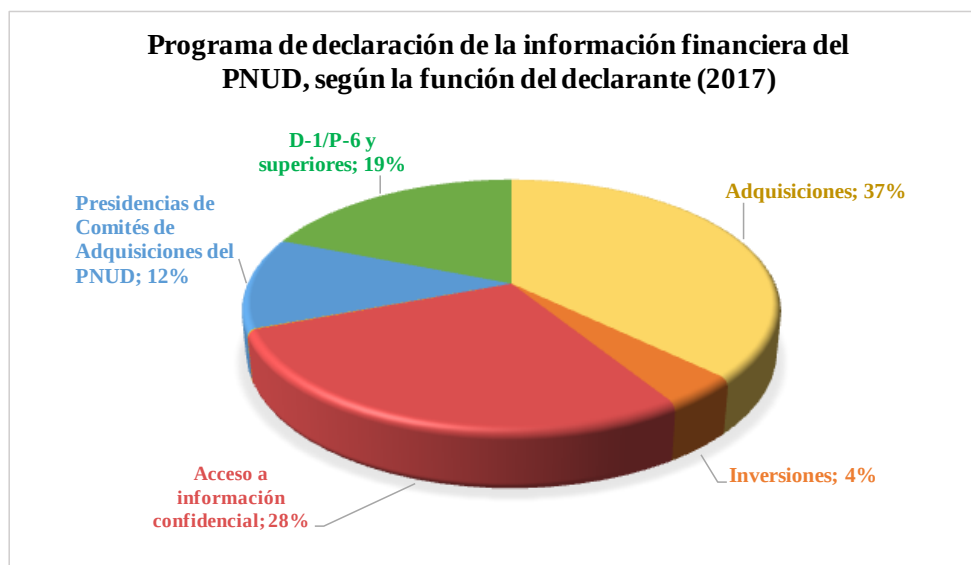


Figura 6
Declaraciones de la información financiera presentadas, según la función del declarante (2017)



Examen de los datos y prestación de asesoramiento sobre conflictos de intereses

55. El examen de las declaraciones de la información financiera presentadas en virtud del programa se rige por un procedimiento en tres etapas. En primer lugar, las declaraciones se examinan a fin de asegurar que la información esté completa. En caso de información incompleta o imprecisa, se realiza un seguimiento con el declarante. En segundo lugar, las propiedades pertinentes, como las acciones, se comparan con una base de datos interna de proveedores del PNUD. En tercer lugar, las actividades y los intereses externos declarados se examinan en relación con las obligaciones y las restricciones del personal conforme a las normas y políticas de personal aplicables. Tomando en consideración el lugar de destino, el puesto y las funciones del declarante, todos los exámenes se llevan a cabo con el propósito de detectar conflictos de intereses reales o eventuales y, en tal caso, prestar asesoramiento para remediarlos o prevenirlos.

56. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal aplicable, los declarantes participantes deben notificar todas las propiedades y activos financieros cuyo valor supere los 10.000 dólares correspondientes a sí mismos, sus cónyuges y sus hijos a cargo. Para fortalecer el programa de declaración de la información financiera como un mecanismo de identificación de conflictos de intereses más sólido y amplio, en 2018 la Oficina de Ética incorporó preguntas adicionales para la declaración relativas a la afiliación y las relaciones que podrían afectar, o que podrían percibirse como una influencia negativa, en los procesos oficiales de adopción de decisiones. Las preguntas relativas a los intereses financieros y de afiliación se ampliaron también más allá de los cónyuges e hijos a cargo para incluir, entre otros, a las parejas de hecho, los hermanos y los padres.

57. Tras estas revisiones y la divulgación de la información mejorada de los declarantes, la Oficina prestó asesoramiento a nueve 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, por lo que se informó a cada declarante acerca de su obligación de obtener la aprobación del PNUD. La Oficina examinó posteriormente cada solicitud y formuló una recomendación a la administración acerca de si correspondía o no aprobarla.

58. En 143 casos se prestó asesoramiento de manera proactiva para atender o reducir eventuales conflictos de intereses con el fin de evitar que se concretaran. La mayoría de esos casos afectaba a personal del PNUD con familiares que trabajan en organismos públicos, organizaciones no gubernamentales que se dedicaban a las esferas de trabajo del PNUD o con posibles proveedores del PNUD.

59. En total, la Oficina de Ética prestó asesoramiento a 152 declarantes en 2018, es decir, un 11 % del total de declarantes. En cambio, la Oficina había prestado asesoramiento a una media anual de 59 declarantes en los anteriores cuatro ciclos de presentación de declaraciones. El aumento significativo del volumen de asesoramiento prestado en 2018 puede atribuirse directamente a la ampliación por parte de la Oficina de las preguntas del programa de declaración de la información financiera y sirve para abordar esferas de riesgo no identificadas previamente.

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

60. La verificación de la exactitud e integridad de la información presentada por los declarantes es un elemento esencial del programa de declaración de la información financiera. Durante el ciclo de presentación de declaraciones de 2018, 20 funcionarios fueron seleccionados al azar por la Oficina para su verificación, teniendo en cuenta la ubicación, la categoría y el sexo del declarante. Con el apoyo de la Oficina, todos

los participantes completaron la presentación necesaria de sus documentos para la verificación por terceros.

61. Hasta la fecha, durante el principal ejercicio de presentación de declaraciones del programa de declaración de la información financiera, los declarantes que informaron de que ni ellos ni sus familiares poseen activos por valor de 10.000 dólares o más, o que no mantienen ninguna afiliación de interés para el PNUD, recibieron la autorización automática de sus declaraciones a través del sistema del programa de declaración de la información financiera en línea. Si bien la inmensa mayoría de esos declarantes son funcionarios locales, algunos miembros del personal de contratación internacional de categoría superior también presentan declaraciones en las que niegan que posean activos o intereses sobre los que se deba informar. En respuesta a esas declaraciones, en 2018 la Oficina de Ética solicitó además la verificación por parte de diez declarantes de categoría P-5 y superiores autorizados automáticamente de que sus declaraciones eran exactas. Varios de esos declarantes informaron a la Oficina de que habían malinterpretado los requisitos del programa de declaración de la información financiera y poseían activos sobre los que se debe informar, que procedieron a revelar y verificar con documentación de terceros. Como consecuencia de ello, la Oficina ha revisado su sistema del programa de declaración de la información financiera en línea a fin de que no se generen más autorizaciones automáticas. A partir de 2019, todos los declarantes que afirmen en sus declaraciones del programa de declaración de la información financiera que no poseen propiedades o intereses sobre los que se deba informar recibirán un correo electrónico personal que les exigirá confirmar por escrito a la Oficina la exactitud de la información presentada. Si es imprecisa o incompleta, el declarante en cuestión deberá repetir y volver a presentar su declaración.

Iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias

62. La Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas administra la iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias para altos funcionarios de categorías de subsecretario general y superiores. En 2017 participaron en ella el Administrador, el Administrador Asociado y varios miembros del equipo directivo superior del PNUD.

E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

63. La Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias, que se basa en la política de protección de los denunciantes de irregularidades de la Secretaría de las Naciones Unidas, que entró en vigor en 2006 (y modificada posteriormente). Reconociendo la importancia de la protección de los denunciantes de irregularidades para promover la denuncia de casos de fraude, corrupción y otras faltas de conducta graves perjudiciales para la reputación y los intereses de las Naciones Unidas, la Secretaría de las Naciones Unidas elaboró su política como mecanismo interno de rendición de cuentas fundamental de resultados del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 de la Asamblea General (A/RES/60/1).

64. De conformidad con la política del PNUD, la Oficina recibe las denuncias de represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar si el denunciante participó en alguna de las actividades protegidas y, en ese caso, si esa actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina concluye que hay indicios racionales de que se han producido represalias, el asunto se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) para su investigación. La Oficina de Ética realiza una determinación final sobre la existencia de represalias después efectuar una evaluación independiente del informe completo de la OAI sobre su investigación y de las pruebas.

65. A lo largo de 2018, la Oficina de Ética recibió 47 consultas relacionadas con la protección contra represalias. De estas consultas, 45 fueron solicitudes del personal del PNUD de información y asesoramiento en materia de políticas y de oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas que solicitaban orientación sobre la tramitación de los casos concretos. Las 45 solicitudes de asesoramiento recibidas representan un aumento respecto de 2017, cuando la Oficina examinó 28 temas de asesoramiento relativos a la protección contra las represalias. Este aumento se debe en gran medida a la mejora de las actividades de capacitación y concienciación de la Oficina en 2018, como su participación en múltiples cursos de capacitación sobre el acoso sexual en los que presentó información sobre la política de protección contra las represalias. El aumento también es indicativo de que otras oficinas de ética consideran a la Oficina una fuente autorizada de conocimientos sobre ética y protección contra las represalias.

66. Además de ofrecer orientaciones generales sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, el personal del PNUD que planteó problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella fue asesorado sobre otras oficinas pertinentes, como, por ejemplo, la OAI, la Oficina del Ombudsman, la ORH y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. La Oficina siguió manteniendo su “política de puertas abiertas” para el personal que deseara actualizar sus planteamientos u obtener orientación complementaria.

67. De las 47 consultas recibidas, 2 eran denuncias formales de represalias, cuyos autores alegaban haberlas sufrido por la realización de actos protegidos. El número de declaraciones oficiales en las que el personal del PNUD alega represalias, de conformidad con los requisitos de la política de protección contra las represalias, se ha mantenido constante a lo largo de los tres últimos ciclos de presentación de informes, con dos denuncias presentadas en 2016 y tres en 2017.

68. La Oficina llevó a cabo exhaustivas evaluaciones preliminares de los casos de los dos denunciantes, lo que supuso examinar el gran volumen de documentación aportada por ambos y realizar numerosas entrevistas relativas a los casos, previa autorización de los denunciantes. En el primer caso, que entrañaba una no renovación de contrato, la Oficina determinó que, efectivamente, el denunciante no había participado en una actividad protegida, de conformidad con lo dispuesto en la política. Si bien la Oficina procedió a analizar las circunstancias que rodeaban a la decisión de no renovación, la información examinada no ofreció indicación de que la decisión se hubiera adoptado a modo de represalia o por otro motivo ilegítimo. Al no haber encontrado indicios racionales de represalia, la Oficina informó al denunciante sobre otros mecanismos internos disponibles para recurrir la decisión de no renovación impugnada.

69. El segundo denunciante alegó que se había presentado un informe de faltas de conducta, que motivó una investigación de la OAI contra él, en represalia por un informe previo de faltas de conducta presentado por dicha persona. Si bien la Oficina de Ética consideró que el denunciante había participado en una actividad protegida, la información revisada sobre el caso no ofreció indicación de relación alguna entre la acusación de una falta de conducta contra el denunciante y su actividad protegida. Al no haber encontrado indicios racionales de represalia, la Oficina volvió a asesorar al denunciante sobre otros mecanismos internos adecuados para solucionar los problemas detectados con la investigación pertinente.

70. Es importante señalar que, en numerosas ocasiones, también se solicita a la Oficina que intervenga y ofrezca su asesoramiento y orientación de carácter confidencial a la administración para ayudar a resolver posibles casos de represalias antes de que se aplique cualquier acción negativa. En uno de esos casos, un alto dirigente acudió a la Oficina con un asunto en que un funcionario que había presentado una acusación de faltas de conducta contra un administrador intermedio se enfrentaba a una no renovación de contrato. El alto dirigente estaba suficientemente convencido de que se trataba de un posible caso de represalia y deseaba proteger de forma proactiva al funcionario, pero necesitaba orientación de carácter confidencial sobre cómo hacerlo sin que el funcionario tuviera que presentar oficialmente una solicitud de protección contra las represalias. La Oficina proporcionó orientación para satisfacción de todas las partes. El alto dirigente prorrogó el contrato de la persona en cuestión durante el tiempo suficiente para permitir que la OAI y la Oficina Jurídica del PNUD finalizaran sus exámenes respectivos del asunto.

71. En 2018 la DCI publicó su examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, respecto al cual la Oficina formuló extensos comentarios. Aunque se esperaba con interés, el informe adolecía de un enfoque estadístico excesivamente amplio, lo que dio lugar a un número limitado de recomendaciones de aplicación práctica para el PNUD.

72. A raíz de las revisiones de la política de protección de los denunciantes de irregularidades de la Secretaría de las Naciones Unidas a finales de 2017, teniendo en cuenta las conclusiones del informe de la DCI, y a fin de contribuir a la labor del PNUD para apoyar y alentar la denuncia del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales, la Oficina de Ética examinó y revisó la política del PNUD de protección contra las represalias en 2018. Las mejoras más relevantes incluyen, entre otras, la reducción de los plazos de las evaluaciones preliminares de las denuncias de 45 a 30 días, la introducción de la posibilidad de aplicar medidas cautelares durante la fase de las evaluaciones preliminares y la protección en caso de denuncia de faltas de conducta a cualquier entidad externa en determinadas circunstancias. Para mejorar la accesibilidad a las políticas, la revisión de la política del PNUD está disponible en árabe, español, francés, inglés y portugués, y las versiones en todos los idiomas están disponibles en el sitio de la Oficina en la intranet y en su página web pública.

73. Dado que la denuncia de irregularidades refuerza la rendición de cuentas institucional, la Oficina sigue poniendo de relieve, en sus interacciones con las dependencias institucionales y los directores del PNUD, la importancia de fomentar una cultura de libre expresión en un entorno de trabajo libre de represalias.

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

74. El Director de la Oficina de Ética continuó participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Con el mandato de establecer un conjunto unificado de normas éticas y de celebrar consultas sobre cuestiones de ética complejas que tengan repercusiones en todo el sistema, el Panel de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y organismos especializados, y está presidido por el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría.

75. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina contribuyó a la redacción de la propuesta de mandato para el Presidente Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas, presentó observaciones sobre, entre otras cosas, las revisiones propuestas del Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y colaboró en los exámenes del Panel de Ética de las Naciones Unidas de las decisiones cuestionables de otras oficinas de ética relativas a la protección contra las represalias. Como miembro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, la Oficina también asistió a la reunión anual de la Red en Nueva York en julio de 2018. Los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas y de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales han continuado solicitando además de forma independiente la orientación de la Oficina sobre diversas cuestiones de ética.

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

76. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva solicitó 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. Dado que la dirección del PNUD sigue demostrando un firme compromiso con los esfuerzos de la Oficina para garantizar que la ética siga estando a la vanguardia de las decisiones y operaciones institucionales del PNUD, la Oficina no formula recomendaciones para el período de 2018 sobre el que se informa.

VI. Conclusión

77. Cada año, la Oficina de Ética continúa modificando y mejorando sistemáticamente su programa de ética, incorporando las mejores prácticas de los sectores privado y público y situándose a sí misma como una presencia mucho más firme y proactiva dentro del PNUD. El personal directivo superior recurre periódicamente a la Oficina, como asociado y recurso valioso, para celebrar consultas sobre cuestiones corporativas delicadas y para garantizar que las operaciones y los procesos oficiales de adopción de decisiones están plenamente alineados con los valores y expectativas de la organización. También se siguieron recibiendo de dependencias del PNUD en todo el mundo solicitudes del personal directivo para obtener capacitación en materia de ética. Como pone de manifiesto el notable crecimiento de la demanda de asesoramiento de la Oficina durante los cuatro últimos ciclos de presentación de informes, el personal del PNUD es cada vez más consciente de la necesidad de consultar a la Oficina antes de adoptar medidas a fin de evitar consecuencias negativas o imprevistas que podrían tener un efecto perjudicial sobre la reputación y el prestigio del PNUD.

78. Además de por su participación en amplias actividades de capacitación y concienciación en materia de ética, el éxito de la Oficina y la confianza depositada en ella tanto por el personal como por la administración se ven fundamentalmente reforzados por el compromiso de la Oficina de proporcionar orientación pragmática con efectos y valor en el mundo real. Al servir como lugar seguro y confidencial en el que el personal del PNUD sabe que recibirá asesoramiento letrado fundamentado y viable sobre cuestiones éticas, la Oficina refuerza su posición como principal proponente y defensora de la integridad institucional y de la eficacia de las operaciones institucionales en el PNUD.
