



**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
28 de febrero de 2021
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2021

Nueva York, 7 a 11 de junio de 2021

Tema 4 del programa provisional

Ética

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2020

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 2020. 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](#)), en febrero de 2021, el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe.

Este es el 13^{er} informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007.

Elementos de una posible 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>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.....	8
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial.....	11
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2019 (declaraciones presentadas en 2020).....	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.....	17
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.....	19
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.....	20
VI. Conclusión.....	20
<i>Figuras</i>	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2020).....	4
2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2017-2020).....	12
3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2020).....	13
4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2017 hasta 2020.....	14

I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD en 2020 para “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 el Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 (en su forma enmendada).

2. La Oficina de Ética, que opera desde la Sede de Nueva York, presta servicios de ética al personal del PNUD destinado en más de 170 países y territorios. Aunque en 2020 tuvo que hacer frente a desafíos insólitos como consecuencia de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), la Oficina siguió prestando servicios oportunos y de calidad durante todo el año. En el presente informe se resumen las actividades y los logros de la Oficina correspondientes a 2020 en las siguientes esferas del 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 situación financiera del PNUD; y e) administración de la política de protección contra las represalias del PNUD. En el informe también se detalla la colaboración de la Oficina en 2020 con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

3. La Oficina de Ética funciona según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Reconociendo que la solidez de la cultura institucional en materia de ética y rendición de cuentas constituye una de las bases fundamentales para el desempeño eficaz de los programas del PNUD, la Oficina se encarga de que el personal del PNUD se conduzca y adopte decisiones conforme a la ética. Al abordar la ética desde una perspectiva pragmática, la promoción de las normas éticas básicas y el respeto visible de esas normas por parte de todo el personal sirven, en última instancia, para mantener la reputación de la organización ante los socios gubernamentales, los donantes, otras partes interesadas y el público al que el PNUD presta servicios. Por consiguiente, la Oficina trabaja para integrar y consolidar la ética en los procesos institucionales y decisorios del PNUD en todos los niveles de la organización.

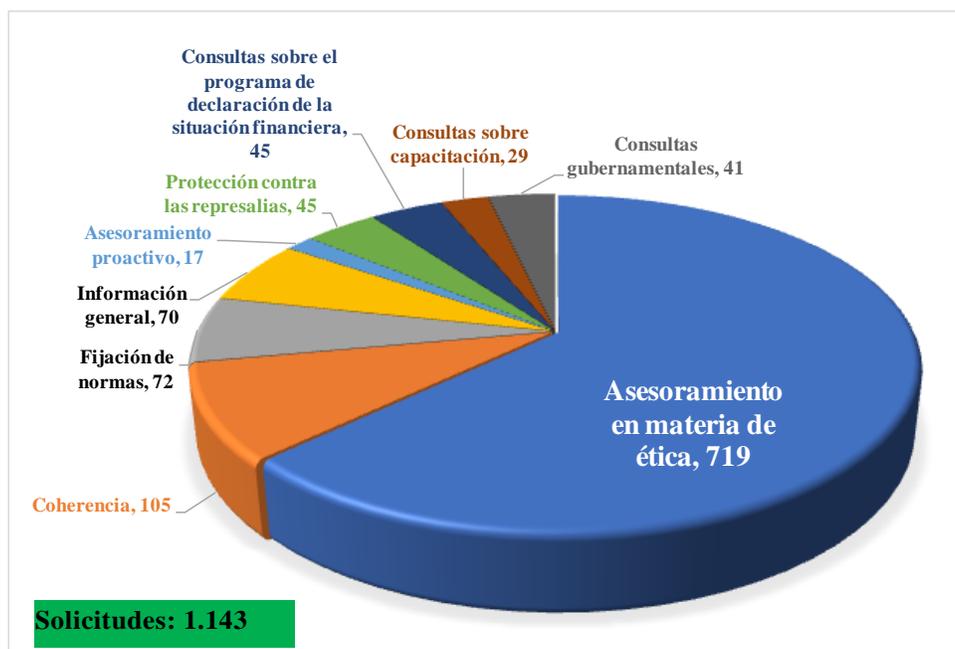
4. Dado que, en 2020, la pandemia de COVID-19 afectó de manera considerable al PNUD y a sus operaciones, ya que la mayoría del personal trabajó desde casa durante un tiempo prolongado, en este período la Oficina de Ética se aseguró de seguir respondiendo plenamente a las solicitudes del personal y de mantener una postura proactiva respecto al desarrollo y a la ejecución de su programa de ética. A pesar de que, durante gran parte de 2020, la mayoría del personal no estuvo físicamente en sus oficinas, la Oficina abordó la cifra récord de 1.143 asuntos (frente a los 1.120 asuntos que se trataron en 2019). Este nuevo aumento del número de casos atendidos mantuvo la tendencia al alza de la demanda de servicios relacionados con la ética, que ha sido evidente desde 2015, cuando la Oficina se ocupó de 643 asuntos. El hecho de que, en 2020, la Oficina haya tratado de nuevo un número récord de asuntos pone de manifiesto los constantes esfuerzos que realiza para aumentar su visibilidad en todo el PNUD a través de sus actividades de capacitación y sensibilización. También demuestra la confianza que el personal ha depositado en la Oficina a la hora de obtener un asesoramiento y una orientación oportunos, fundamentados y prácticos en materia de ética, en especial en un período caracterizado por unos desafíos y una incertidumbre sin precedentes. Teniendo en cuenta que la Oficina ha registrado un aumento del 78 % en el número de casos atendidos desde 2015, la figura 1, que se

incluye más adelante, presenta un desglose del total de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina en 2020.

5. En 2020, con el objetivo de seguir colaborando con el mayor número posible de miembros del personal del PNUD, la Oficina impartió capacitaciones en vivo relacionadas con la ética a 1.667 personas (frente a 2.131 personas en 2019 y 1.570 en 2018). Como consecuencia de la COVID-19, la gran mayoría de esas capacitaciones se realizaron en línea, en estrecha colaboración con las oficinas del PNUD en la Sede, regionales y en los países. En lo que respecta al programa de declaración de la situación financiera del PNUD, la Oficina examinó 1.459 declaraciones individuales de la situación financiera y prestó asesoramiento a 281 declarantes para evitar conflictos de intereses. La Oficina también examinó múltiples políticas y procesos del PNUD para respaldar su incorporación de las consideraciones éticas y las mejores prácticas, y siguió organizando reuniones informativas sobre ética adaptadas al personal directivo superior con el objeto de promover el comportamiento de liderazgo ético.

6. Los efectos de la pandemia de COVID-19 determinarán inevitablemente el trabajo y las operaciones de las autoridades gubernamentales, el PNUD y el sector humanitario internacional de cara al futuro. Durante este período de agitación y transformación, para que el PNUD y otras organizaciones sean fructíferos y eficaces, será fundamental que mantengan y promuevan unas culturas de ética sólidas en pro de los valores esenciales de equidad, transparencia y administración responsable. En este sentido, la Oficina de Ética mantiene el firme compromiso de apoyar y proteger la integridad en la ejecución de los programas y la prestación de servicios del PNUD a través de su función como principal defensora de los valores éticos de la organización.

Figura 1
Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2020)



II. Actividades administrativas

7. En 2020, la Oficina de Ética contó con una pequeña dotación de personal básico conformada por un Director (D-1), un Asesor de Ética (P-5), un Especialista en Ética (P-3) y un Auxiliar Administrativo (G-6). Dado que el nuevo puesto de Especialista en Ética de la Oficina se cubrió en octubre de 2019, esta nueva incorporación al personal mejoró de manera significativa la capacidad de la Oficina para gestionar con eficacia su creciente número de casos, salvaguardando al mismo tiempo el desarrollo y la sostenibilidad de sus iniciativas proactivas de sensibilización en materia de ética. En vista de que el aumento de los recursos y la capacidad permite una programación adicional, en noviembre de 2020, la Oficina también presentó una solicitud de asignación de personal subalterno del Cuadro Orgánico (PSCO) para 2021, a través del sistema de solicitudes de PSCO en línea del PNUD, para que los Estados Miembros la examinasen.

8. En 2020, el presupuesto de la Oficina se incrementó a raíz de la contratación de su Especialista en Ética de categoría P-3 en el último trimestre de 2019 y, como resultado del continuo aumento de la demanda de servicios, el presupuesto para las operaciones de la Oficina de Ética creció de nuevo para 2021.

9. Tras la decisión adoptada el 13 de marzo de 2020 por la administración del PNUD de que el personal con sede en Nueva York debía teletrabajar para mitigar la propagación de la COVID-19, todo el personal de la Oficina de Ética trabajó desde casa durante el resto de 2020. A pesar de esta insólita situación, la Oficina consiguió garantizar la continuidad de sus servicios de manera oportuna y eficaz con unas interrupciones mínimas. Gracias a un mayor uso de las nuevas plataformas de comunicación institucional y videoconferencias, la Oficina fue capaz de seguir manteniendo en todo momento el contacto con el personal del PNUD, independientemente de su ubicación. Dado que entablar relaciones de confianza con el personal y la administración es primordial para la labor y la eficacia de la Oficina de Ética, esta aprovechó las herramientas en línea para seguir respondiendo plenamente a los miembros del personal del PNUD en todo el mundo y para mantener el contacto con ellos.

III. Actividades previstas en el mandato

10. En 2020, centrándose en la aplicación práctica y el valor institucional de la ética, la Oficina siguió promoviendo un programa de ética con visión de futuro en sus esferas básicas de responsabilidad.

A. Fijación de normas y apoyo normativo

11. En 2020, la Oficina de Ética siguió prestando apoyo a la formulación de políticas del PNUD a través de la condición de observador del Director en el Grupo sobre el Desempeño Institucional. La Oficina participó además en exámenes de políticas y procesos a petición de la administración y a través de la colaboración proactiva con las dependencias institucionales. Entre los ejemplos de políticas, directrices y otros documentos institucionales del PNUD que, según la evaluación de la Oficina, deberían incorporar las consideraciones y normas éticas necesarias para respaldar un desempeño institucional eficaz, se incluyen: la política de privacidad de datos del PNUD; el plan de acción del PNUD en materia de transparencia; el proceso de examen de talentos del PNUD; las normas sociales y ambientales; el apoyo a la continuidad de las operaciones prestado por el PNUD a las autoridades gubernamentales (COVID-19); la estrategia de tecnología de información; los

términos de referencia del Grupo del PNUD sobre Gobernanza de Seguridad; la estrategia de lucha contra el fraude del PNUD; el marco de gestión de la carrera profesional de la Oficina de Recursos Humanos (ORH); la política de movilidad del PNUD; la política revisada del PNUD sobre la gestión y el perfeccionamiento de la actuación profesional individual; la función del PNUD en las crisis sanitarias: orientación institucional para la respuesta y la recuperación; las políticas del PNUD con relación a las becas y las pasantías.

12. Como se informó anteriormente, la Oficina de Ética debe prestar servicios de ética, incluido el examen de las denuncias de represalias, a todas las personas que tengan contratos emitidos por el PNUD, pero que trabajen para otras organizaciones y oficinas de las Naciones Unidas. Teniendo presente que las obligaciones actuales del PNUD con respecto a esas personas suponen una importante demanda de recursos para la organización, dan lugar a ineficiencias operacionales y generan un riesgo para su reputación, la Oficina de Ética considera que las personas que poseen contratos con el PNUD pero que están asignadas a otras organizaciones de las Naciones Unidas deberían enmarcarse bajo la plena autoridad de la organización en la que se integran en lo tocante a, entre otras cosas, la gestión de controversias, la realización de investigaciones y la prestación de servicios de ética, incluida la protección contra las represalias. Para ello, en 2020, la Oficina formuló recomendaciones en ese sentido a la ORH del PNUD, en consulta con la Oficina de Servicios Jurídicos y la Oficina Ejecutiva del PNUD. La ORH está sopesando dichas recomendaciones como parte del examen general que está realizando acerca de las modalidades contractuales del PNUD.

13. Durante el período sobre el que se informa, la Dirección de Relaciones Externas y Promoción del PNUD aprobó una nueva nota orientativa para el personal del PNUD sobre la escritura a título personal para publicaciones externas. La Oficina de Ética elaboró la nota orientativa en colaboración con la Dirección de Relaciones Externas y Promoción para complementar las Directrices sobre la Preparación de Productos del Conocimiento y el Aseguramiento de la Calidad elaboradas por la Dirección en 2019, que tratan sobre la publicación de productos oficiales del PNUD.

14. En 2020, el PNUD publicó oficialmente su política sobre obsequios, honores, condecoraciones, favores, atenciones sociales o remuneraciones de fuentes gubernamentales y no gubernamentales. La política, redactada por la Oficina de Ética y respaldada por la Dirección de Servicios de Gestión, ofrece orientaciones detalladas al personal del PNUD sobre las obligaciones y los procedimientos pertinentes, y es la Dirección de Servicios de Gestión quien se encarga de su administración.

15. Como se informó con anterioridad, al prestar asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2019, la Oficina de Ética detectó problemas relacionados con la aplicación del marco del PNUD para la contratación y selección de personal y su política sobre las licencias especiales con respecto a: a) los métodos del PNUD para contratar a funcionarios públicos de Gobiernos nacionales que deseaban mantener su relación laboral con el Estado a fin de percibir la pensión una vez jubilados; y b) los funcionarios del PNUD que querían acogerse a la licencia especial sin sueldo para trabajar en otro lugar. Tras plantear sus preocupaciones a la administración del PNUD, en 2020, la ORH realizó exámenes correctivos de las respectivas políticas.

16. A lo largo de 2020, el Director de la Oficina de Ética siguió formando parte del Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales, creado en 2018 por el Administrador y dirigido por su Oficina Ejecutiva. Tras haberse ampliado para abarcar todas las formas de acoso, el mandato del Equipo de Tareas consiste en impulsar el cambio en todo el PNUD para prevenir esas conductas prohibidas y responder a ellas. La actividad realizada por el Equipo de Tareas en 2020 se examinará en profundidad en un informe oral o un documento

de antecedentes independiente que presentará la Oficina Ejecutiva a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2021.

17. Habida cuenta del movimiento mundial que se consolidó en 2020 contra el racismo y todas las formas de discriminación, y para demostrar el compromiso del PNUD con esa causa, en septiembre de 2020, el Administrador creó el Equipo del PNUD contra el Racismo y la Discriminación, con el objeto de que dirigiera un proceso de consulta sobre el problema del racismo en el lugar de trabajo y de que presentara un informe al personal directivo superior con recomendaciones para la adopción de nuevas medidas. El Director actuó como Asesor Superior del Equipo y formuló observaciones sobre su proyecto de informe, que se publicó en diciembre de 2020.

18. La Oficina de Ética también siguió trabajando con el Grupo de Gobernanza Digital y el Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal del PNUD. El Grupo de Gobernanza Digital ofrece orientación estratégica y recomendaciones sobre la asignación de recursos dirigidos a lograr la transformación digital del PNUD. El Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal determina cuáles son las necesidades institucionales de aprendizaje y les otorga prioridad, al tiempo que actúa como mecanismo de consulta con relación a la estrategia de desarrollo del personal, el marco de competencias y las políticas y prácticas conexas.

19. En reflejo del compromiso del PNUD de ser una organización inclusiva con equilibrio de género, en 2020 el PNUD inició su propio proceso para obtener la Certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE). La Certificación EDGE se considera uno de los principales métodos de evaluación y certificación institucional a nivel mundial acerca de la igualdad de género en el lugar de trabajo, y se centra en indicadores como el equilibrio de género, la igualdad de remuneración y las políticas y prácticas efectivas. La Oficina participó en las reuniones de los puntos focales sobre la Certificación EDGE y realizó contribuciones a la elaboración de la encuesta del PNUD al respecto, que se puso en marcha en agosto de 2020. Está previsto que el proceso de evaluación y certificación, realizado por un auditor externo, finalice en la primera mitad de 2021, y dicho proceso incluirá un plan de acción encaminado a abordar las esferas prioritarias.

20. Durante el período que abarca el informe, la Oficina de Ética contribuyó asimismo a la elaboración de la Encuesta Mundial del Personal del PNUD de 2020, la cual brinda al personal del PNUD la oportunidad de formular observaciones sobre el desempeño institucional y las formas de fortalecer el entorno de trabajo del PNUD. La Encuesta Mundial del Personal de 2020, que se puso en marcha en noviembre de 2020, también ayudará al PNUD a determinar la repercusión de las medidas adoptadas en toda la organización en respuesta a los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2018, así como a diseñar los enfoques de gestión de los empleados del PNUD de cara al futuro. En colaboración con la ORH, la Oficina examinó y revisó las preguntas relacionadas con la ética de la Encuesta Mundial del Personal, destinadas a medir las percepciones del personal acerca de la ética y la integridad en el PNUD. Está previsto que los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2020 se reciban en el primer trimestre de 2021. Al igual que en anteriores ocasiones, la Oficina de Ética utilizará los datos reunidos mediante la Encuesta Mundial del Personal de 2020 para desarrollar actividades de capacitación en materia de ética específicas para cada país y para permitir la realización de intervenciones concretas en las oficinas de la Sede, regionales o en los países en caso de que los resultados de la encuesta planteen algún problema ético.

21. La Oficina de Ética, que contribuye a apoyar la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas, facilitó información y conocimientos especializados a diversas entidades de dicho sistema. En particular, la Oficina proporcionó orientación a una oficina de ética concreta sobre los procedimientos de examen de las actividades externas y el desarrollo de su programa de declaración de la situación financiera, incluido su sistema de notificación en línea. También se pusieron en contacto con la Oficina diferentes consultores que examinaron la forma, la estructura y las responsabilidades de la oficina de ética de una entidad de las Naciones Unidas. Además, la Oficina: a) ofreció una reunión informativa a la Junta de Auditores de las Naciones Unidas; b) se reunió con la Dependencia Común de Inspección (DCI) para su examen acerca de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas; c) presentó comentarios al proyecto de informe adicional de la DCI sobre la labor de investigación en el sistema de las Naciones Unidas; y d) proporcionó a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas sus propuestas de modificación del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

22. Las actividades de capacitación y sensibilización de la Oficina son elementos esenciales de su mandato. Al ofrecer capacitaciones y reuniones informativas sobre las obligaciones del personal y las normas de conducta exigidas, la Oficina se centra en la aplicación práctica de la ética y trata de capacitar al personal para que tome decisiones éticas y adopte un comportamiento ético que redunde en el interés superior de la organización. Dado que el PNUD trabaja en entornos de alto riesgo y está integrado por una fuerza de trabajo diversa de múltiples países, para que la prestación de servicios sea eficaz y responsable, el personal del PNUD debe comprender y cumplir el conjunto unificado de expectativas y normas éticas de la organización. Este cumplimiento adquiere una importancia todavía mayor en las situaciones en que el personal pasa mucho tiempo trabajando a distancia y tomando decisiones fuera de su espacio de trabajo habitual en la oficina. Al velar por que sus acciones y decisiones cotidianas estén guiadas por los valores éticos básicos del PNUD, el personal del PNUD protege la reputación de la organización y fortalece la integridad institucional.

23. El hecho de que el personal directivo muestre una conducta visiblemente ética contribuye a mejorar la cultura de ética de cualquier organización. En consecuencia, además de sus capacitaciones generales dirigidas al personal, la Oficina de Ética imparte formación sobre liderazgo ético con el fin de reforzar las pautas en los niveles superiores y la actitud en los niveles intermedios (entre los directivos de categoría media que se ocupan de las operaciones cotidianas y que se encuentran en una posición especialmente buena para ser un modelo de comportamiento).

Curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD y otros módulos impartidos por la Oficina de Ética

24. El programa de capacitación de la Oficina de Ética está integrado por un curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD, que está disponible en español, francés e inglés. En 2020, en cooperación con la Unidad de Desarrollo de Talentos de la ORH, la Oficina actualizó de manera integral el curso, que se puso en marcha en 2015, de modo que incorpora y refleja plenamente las políticas actuales del PNUD y otros documentos pertinentes, como el código de ética del PNUD. El curso, de carácter obligatorio para todo el personal, utiliza situaciones reales de trabajo para facilitar una comprensión común y fundamental de las normas y expectativas éticas del PNUD. Al 31 de diciembre de 2020, 14.540 miembros del personal del PNUD habían completado el curso.

25. A través de la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina ofrece además tres minicursos voluntarios sobre ética relacionados con la prevención de los conflictos de intereses, el programa de declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias. Todos los cursos están disponibles en español, francés e inglés y, a finales de 2020, se habían completado 1.992 cursos. En el curso sobre ética e integridad en el PNUD y en los materiales de divulgación y capacitación presencial de la Oficina de Ética, se destaca la disponibilidad de estas formaciones.

Talleres presenciales y seminarios web

26. Además de los cursos en línea, las iniciativas de capacitación presencial de la Oficina de Ética constituyen una forma fundamental de mejorar la comprensión acerca de los requisitos éticos y de tratar directamente con el personal los problemas relacionados con la ética. Gracias a la labor proactiva de divulgación de la Oficina, la cantidad de miembros del personal que recibe capacitación presencial ha aumentado de manera considerable con respecto a 2017, año en que recibieron formación directa 883 personas. A pesar de la pandemia de COVID-19, en 2020, la Oficina de Ética impartió capacitaciones sobre ética en vivo a 1.667 miembros del personal del PNUD a través de reuniones informativas grupales y talleres de ética de carácter presencial. Dadas las restricciones a los viajes, la mayoría de las capacitaciones presenciales se impartieron a través de plataformas en línea. La cantidad de miembros del personal que recibió formación directa en 2020 también pone de manifiesto la importancia que concede a la ética el personal de administración del PNUD en la Sede y las oficinas regionales y en los países, que siguió solicitando capacitación en materia de ética durante la pandemia.

27. La Oficina de Ética llevó a cabo talleres de ética en vivo y sesiones sobre liderazgo ético para el personal del PNUD en todos los horarios en, entre otros, Armenia, Azerbaiyán, Filipinas, Guyana, Guinea-Bissau, Guatemala, Kazajstán, Mongolia, el Perú, Sri Lanka, Tailandia, Turquía y Ucrania. Además, la Oficina organizó una reunión informativa sobre ética para los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) en Bonn, los nuevos miembros del PSCO del PNUD, el Centro Regional del PNUD en Estambul, el retiro del Consejo del Personal de la Dirección Regional de los Estados Árabes del PNUD, el personal de los laboratorios de aceleración del PNUD y todos los nuevos facilitadores de un lugar de trabajo respetuoso para la prevención de la explotación y los abusos sexuales.

28. Como en años anteriores, la Oficina continuó adaptando las presentaciones de sus capacitaciones a las necesidades específicas de cada oficina o dependencia del PNUD, centrándose en la aplicación práctica y de valor añadido de la ética. Al abordar las preocupaciones concretas de las oficinas y las realidades políticas locales, el enfoque pragmático de la Oficina facilita la participación del público y ha contribuido al aumento de las solicitudes de servicios de capacitación y asesoramiento por parte del personal y de la administración en todas las oficinas del PNUD.

Reuniones informativas para el personal directivo superior

29. Si bien el Director de la Oficina de Ética ha sido invitado regularmente a asistir a reuniones del personal directivo superior a nivel regional y a realizar presentaciones sobre ética en ellas, en 2020 las reuniones regionales de gestión del PNUD se pospusieron debido a la pandemia de COVID-19. Dada la importancia del liderazgo del PNUD en el mantenimiento y la promoción de una cultura de ética en toda la organización, el Director continuó organizando igualmente reuniones informativas sobre ética, por ejemplo, sobre la verificación de conflictos de intereses, para los nuevos miembros del equipo directivo superior del PNUD y otros funcionarios recién nombrados de categorías D-1 y superiores. A lo largo de 2020, el personal directivo

superior del PNUD acudió con regularidad a la Oficina de Ética en busca de asesoramiento y orientación en materia de ética, también en lo que respecta a los nuevos retos planteados como consecuencia de la pandemia (dado que la mayor parte del personal del PNUD trabajó desde casa, algunos de los problemas fueron la gestión eficaz de la plantilla, la productividad en entornos descentralizados y las tensiones operacionales conexas).

Actividades de sensibilización y comunicación

30. A lo largo de 2020, la Oficina de Ética mantuvo el desarrollo y la distribución proactivos de materiales de información y orientación en materia de ética. Como parte de sus iniciativas destinadas a fortalecer la concienciación del personal con respecto a sus obligaciones éticas, la Oficina otorgó prioridad a la producción de recursos de información accesibles y de utilidad. A través de un mensaje coherente dirigido al personal del PNUD en todo el mundo, la Oficina refuerza la idea de que la toma de decisiones éticas y el respeto continuado por los valores y las normas de conducta de la organización mejoran la confianza y la rendición de cuentas en el lugar de trabajo, aumentan el desempeño institucional y protegen la reputación del PNUD.

31. Dado que ofrecer orientación sobre ética con regularidad es esencial para garantizar que el personal dispone de los conocimientos necesarios para guiar adecuadamente su conducta profesional y personal y para tomar decisiones éticas fundamentadas, en 2020 la Oficina de Ética publicó una serie de boletines de orientación. En vista de que, en 2020, se iban a celebrar elecciones nacionales en más de 60 países, y al observar que las tensiones políticas persistían en diferentes regiones de todo el mundo, en febrero de 2020 la Oficina publicó un boletín sobre actividades políticas, disponible en español, francés e inglés, en el que se detallaba el alcance de las actividades permitidas al personal del PNUD. Posteriormente, se tradujo el boletín al ruso. Como consecuencia directa de este boletín, múltiples oficinas del PNUD en los países solicitaron sesiones específicas de capacitación en materia de ética con relación a las actividades políticas, de modo que se organizaron dichas sesiones. Asimismo, la Oficina publicó, en cooperación con la Dirección de Relaciones Externas y Promoción, orientaciones sobre ética dirigidas a todo el personal en varios idiomas relativas al uso personal de los medios sociales, así como un boletín de orientación de las vacaciones anuales, en el cual se abordó la cuestión de los obsequios y la conducta personal.

32. De los materiales de sensibilización producidos por la Oficina de Ética, son publicaciones fundamentales el código de ética del PNUD y *Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel*. El código de ética, el primero que publica el PNUD en su historia, consolida y sintetiza todas las políticas y los procedimientos que afectan a la cultura de ética de la organización en un formato de fácil comprensión. *Where to Go When* complementa el código de ética y es la primera guía general del PNUD en la que se indican las diversas oficinas de apoyo y los servicios que tiene a su alcance el personal de la organización. Ambos documentos, publicados inicialmente en 2017, se volvieron a publicar en 2020 tras examinarlos y revisarlos exhaustivamente a fin de reflejar los cambios que tuvieron lugar desde entonces en las políticas y procedimientos del PNUD a los que se hace referencia. Los dos documentos, que se publicaron originalmente en español, francés e inglés, se tradujeron además al árabe y al ruso en 2020. La Oficina promueve ambas publicaciones en todas sus sesiones de capacitación y anima al personal a estudiar los documentos y a tenerlos a mano para consultarlos con facilidad. Al elaborar estos materiales, la Oficina confía fundamentalmente en que el personal adopte una conducta adecuada y tome decisiones éticas al contar con información clara y práctica sobre sus obligaciones en el PNUD.

33. Aprovechando también los medios sociales para impulsar la sensibilización y la educación en materia de ética, la Oficina recurrió a su presencia en Twitter y Yammer (una red social interna del PNUD) para difundir artículos sobre ética, encuestas, artículos de opinión y resúmenes de la Oficina sobre las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas con implicaciones éticas. El Director, subrayando la importancia de mantener las consideraciones éticas como aspectos centrales de las prácticas institucionales y las operaciones del PNUD, publicó un total de 585 tuits hasta finales de 2020, con un número similar de publicaciones de la Oficina de Ética en Yammer.

34. Durante el período que abarca el informe, la Oficina también siguió actualizando su sitio de intranet y sus páginas de Internet de cara al público. Ambos sitios contienen información sobre la Oficina de Ética y el programa de ética del PNUD, con enlaces a las políticas y los recursos pertinentes. En 2020, el sitio de la Oficina en la intranet registró 11.353 páginas vistas por el personal del PNUD, mientras que el sitio público recibió 5.113 visitas.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

35. Mediante la prestación de asesoramiento confidencial e imparcial sobre cuestiones éticas, la Oficina de Ética desempeña una función esencial en la promoción de la cultura y las normas éticas del PNUD. Al proporcionar orientación práctica sobre las obligaciones éticas del personal del PNUD y los modos de proceder apropiados, la Oficina ayuda al personal a tomar decisiones fundamentadas que protejan los intereses de la organización.

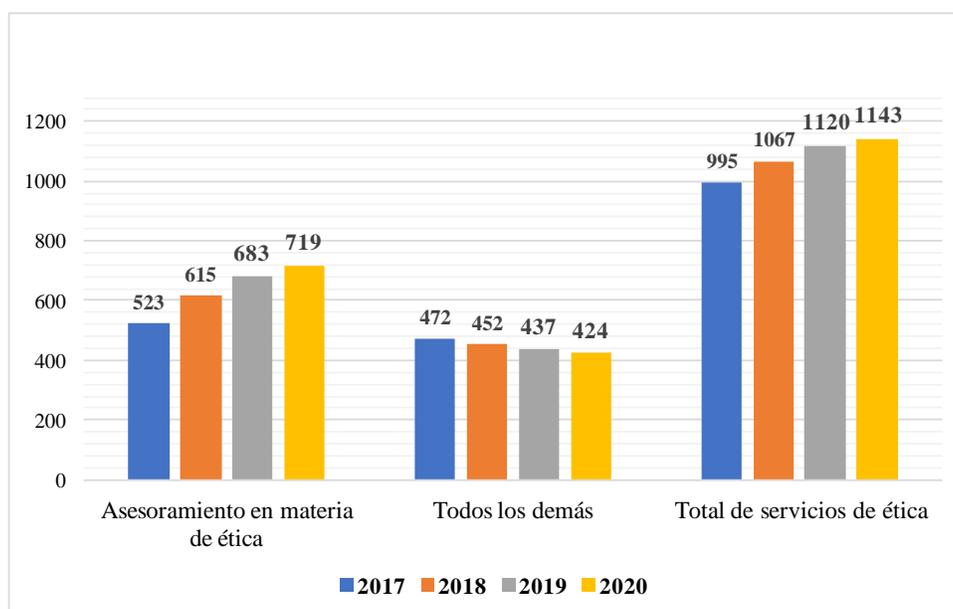
36. Al prestar un asesoramiento práctico y pragmático, la Oficina también capacita al personal para que detecte y resuelva mejor los posibles conflictos de intereses, así como otros problemas complejos o delicados en el lugar de trabajo, antes de que se conviertan en problemas que puedan perjudicar al PNUD. La Oficina de Ética, al ayudar al personal a prevenir y resolver conflictos de intereses reales o potenciales, desempeña una función de gestión de riesgos vital para el PNUD. La Oficina, en su calidad de recurso consultivo de confianza para todo el personal del PNUD, también constituye un refugio seguro donde el personal puede plantear sus preocupaciones y alertar a la Oficina sobre situaciones que pueden requerir una medida correctiva para prevenir o mitigar el daño a la organización. A través del apoyo a la integridad de las operaciones y la programación del PNUD al prestar a diario asesoramiento y orientación en materia de ética al personal del PNUD en todo el mundo, la Oficina ayuda a mantener el buen nombre y la reputación de la organización.

37. Como se señaló en informes anteriores y en reflejo de los esfuerzos concertados de la Oficina por ampliar su visibilidad y su compromiso con los funcionarios del PNUD, independientemente del lugar en que se encuentren, el número de miembros del personal que solicitaron asesoramiento y orientación a la Oficina aumentó considerablemente en los últimos ciclos de presentación de informes. Manteniendo esta tendencia durante la crisis de la COVID-19, en 2020 la Oficina registró un nuevo aumento de los asuntos relacionados con servicios y las solicitudes de asesoramiento. Como se muestra más adelante en la figura 2, en 2020 la Oficina tramitó la cifra récord de 1.143 asuntos relacionados con servicios (un ligero aumento con respecto a los 1.120 asuntos de 2019), de los cuales 719 fueron solicitudes de asesoramiento en materia de ética (un incremento con respecto a las 683 solicitudes de 2019). El hecho de que la cantidad de solicitudes de asesoramiento haya aumentado durante este período es un indicio más de la integración satisfactoria de la ética en toda la organización, en virtud de la cual el personal del PNUD recurre automáticamente a la Oficina incluso mientras trabaja a distancia, de modo que la Oficina mantuvo su

condición de recurso de consulta valioso y de confianza a lo largo de un período difícil y sin precedentes. En cuanto a la notable tendencia al alza del número de casos atendidos al año por la Oficina a lo largo de los últimos seis años, en 2015 la Oficina recibió 643 solicitudes de servicios, entre, ellas 431 solicitudes de asesoramiento sobre ética. Las cifras de 2020 representan un aumento del 78 % del total de asuntos relacionados con servicios de ética y un aumento del 67 % de las solicitudes de asesoramiento recibidas. Como se ha señalado, el nuevo puesto de categoría P-3 de la Oficina, cubierto a finales de 2019, velará por la capacidad de la Oficina de gestionar de un modo eficaz este aumento de la demanda de servicios, sin dejar de desarrollar al mismo tiempo su programa de ética.

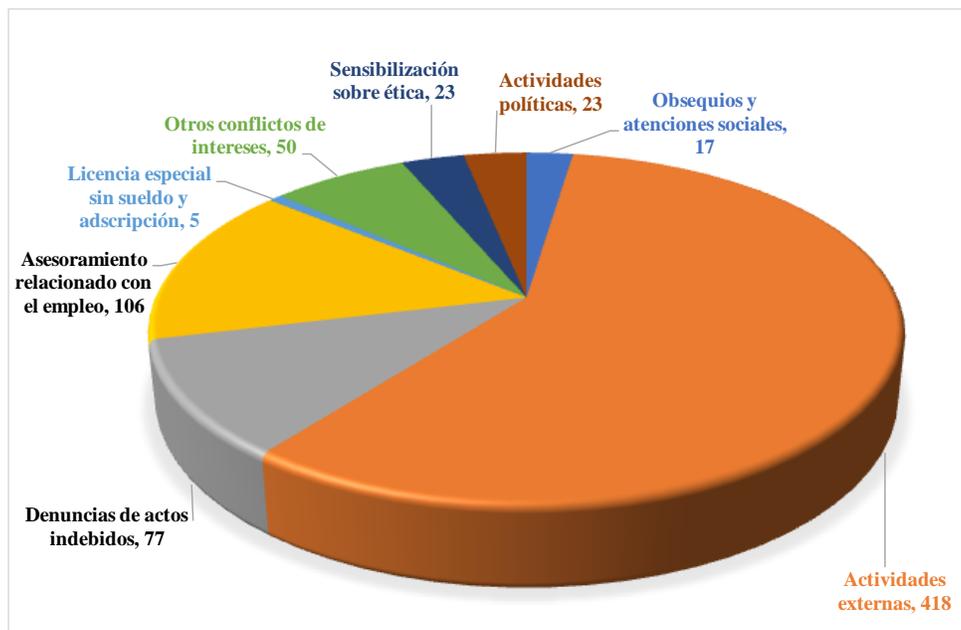
Figura 2

Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2017-2020)



38. En 2020, el 63 % de todas las solicitudes de servicios que recibió la Oficina de Ética consistieron en asesoramiento y orientación en materia de ética (frente al 61 % registrado en 2019). Como se observa en la figura 3, incluida a continuación, la Oficina prestó asesoramiento sobre una amplia variedad de cuestiones, por ejemplo: actividades externas; aceptación de premios, obsequios y honores; participación en actividades políticas; procedimientos internos para denunciar supuestas faltas de conducta; conflictos de intereses; y otros problemas laborales relacionados con la ética, incluidas las remisiones de los solicitantes a las oficinas de apoyo pertinentes, como la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas (OALP). Habida cuenta de que el asesoramiento en materia de ética constituye un aspecto importante de la interacción diaria de la Oficina con el personal del PNUD, la disposición del personal a la hora de dirigirse a la Oficina depende en parte de la obtención de unas directrices pragmáticas y orientadas a la acción en el momento oportuno. En este sentido, la Oficina sigue enorgulleciéndose de ser una de las más receptivas del PNUD, ya que cumple sistemáticamente su compromiso de responder en el mismo día y de prestar asesoramiento en materia de ética en un plazo de 24 horas (un día laborable) tras recibir cualquier otra información necesaria sobre el caso.

Figura 3
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2020)



39. Al igual que en los anteriores períodos de presentación de informes, las cuestiones de asesoramiento más planteadas fueron las solicitudes para participar en actividades externas, por ejemplo, la pertenencia a una Junta, la publicación en medios externos a título personal y el empleo ocasional a tiempo parcial, como la enseñanza universitaria limitada. Las solicitudes relativas a actividades externas son examinadas por la Oficina para garantizar que no entran en conflicto con la función o la condición del solicitante en el PNUD (por ejemplo, sus obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización) ni son perjudiciales para el PNUD. El mantenimiento del elevado número de solicitudes de este tipo recibidas por la Oficina en 2020 pone de manifiesto la sensibilización del personal respecto a la solicitud y la obtención de la aprobación previa para intereses y afiliaciones externos, incluso durante un período prolongado de trabajo fuera de la oficina.

40. Dado que el proceso de solicitudes relativas a actividades externas del PNUD es un sistema basado en papel, de conformidad con las iniciativas de la Oficina de Ética encaminadas a racionalizar los servicios de ética y aprovechar las plataformas de tecnología de la información para lograr una mayor eficiencia de los procesos, en 2020 la Oficina siguió colaborando con la Oficina Ejecutiva del PNUD con el fin de desarrollar un sistema de solicitudes en línea. Tras el retraso del desarrollo que tuvo lugar en 2020, la Oficina prevé que el nuevo sistema en línea se pondrá en marcha en 2021.

41. El aumento sostenido de la demanda anual de los servicios de la Oficina de Ética se debe a las amplias actividades de capacitación y divulgación de la Oficina, y refleja el valor que otorga el personal a la obtención de un asesoramiento pragmático con aplicación en el mundo real para las cuestiones éticas a las que se enfrentan en su trabajo diario. Teniendo en cuenta que el personal del PNUD continuó solicitando regularmente el asesoramiento de la Oficina en 2020 antes de tomar medidas o decisiones, la Oficina sigue decidida a cultivar sus relaciones tanto con el personal como con la administración, así como a proporcionar conocimientos especializados

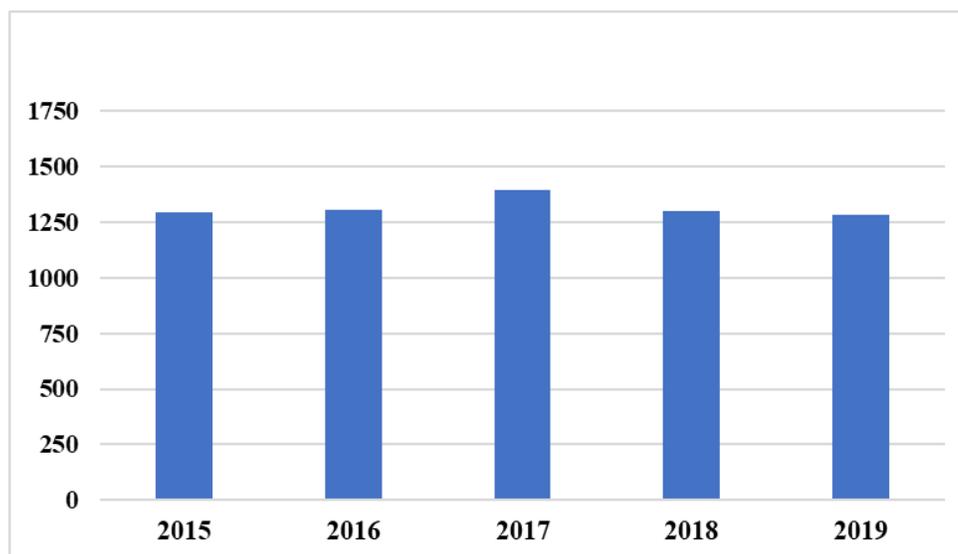
de calidad en materia de ética que aporten valor institucional a la labor y las operaciones del PNUD.

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2019 (declaraciones presentadas en 2020)

42. El programa de declaración anual de la situación financiera del PNUD, administrado por la Oficina de Ética, tiene por objeto detectar, gestionar y eliminar los conflictos de intereses entre los bienes, los intereses y las afiliaciones personales del declarante (y los de sus familiares directos) y sus funciones y obligaciones en el PNUD. El programa, aplicable a todos los administradores de categoría D-1 y categorías superiores y a los funcionarios cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, vela por que los intereses privados no interfieran en las acciones ni los procesos decisorios oficiales, y por que no se perciba que interfieren de esa forma. El programa constituye un instrumento clave para promover la transparencia institucional y la confianza pública en el PNUD.

43. En 2020, la Oficina llevó a cabo su 14° ejercicio anual de declaración de la situación financiera. En el programa, correspondiente al ejercicio 2019, participaron 1.459 declarantes. Como se muestra en la figura 4, el número de declarantes del programa se ha mantenido relativamente constante en los últimos ciclos de presentación de declaraciones. 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 examina de manera directa todas las declaraciones de la situación financiera presentadas en el marco del programa del PNUD. Este enfoque se traduce en un importante ahorro de costos para el PNUD y garantiza que los exámenes se benefician de los conocimientos especializados de la Oficina en lo que a los conflictos de intereses específicos del PNUD se refiere. Como en los anteriores ejercicios, el programa logró una tasa de cumplimiento del 100 %.

Figura 4
Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2017 hasta 2020



44. Con respecto al proceso de examen aplicable, la Oficina empezó a examinar las declaraciones al recibirlas, lo que permitió dar seguimiento inmediato a los declarantes y ofrecerles orientación sin demoras sobre las medidas que debían tomar para mitigar el riesgo de conflicto de intereses o para remediar las situaciones de conflicto de intereses detectadas.

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

45. El examen de las declaraciones se rige por un procedimiento en tres etapas. En primer lugar, las declaraciones se analizan a fin de garantizar que la información presentada esté completa. En caso de que la información esté incompleta o sea imprecisa, se realiza un seguimiento con el declarante. En segundo lugar, se analizan las propiedades pertinentes, como las acciones de empresas, con relación a cualquier compromiso comercial que tenga el PNUD con la entidad pertinente. En tercer lugar, las actividades y las afiliaciones externas declaradas se examinan en relación con las restricciones y obligaciones del personal conforme a las normas y políticas de personal pertinentes. Todos los exámenes se llevan a cabo con el propósito de detectar conflictos de intereses reales o potenciales y, en tal caso, prestar asesoramiento para remediarlos o prevenirlos teniendo en cuenta las funciones oficiales y el lugar de destino del declarante en el PNUD.

46. En el marco del programa de declaración de la situación financiera y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal aplicable, los declarantes participantes deben notificar, entre otras cosas, todos los activos financieros cuyo valor sea igual o superior a 10.000 dólares correspondientes a sí mismos, sus cónyuges/parejas y sus hijos a cargo. Hasta 2019, aquellos declarantes que informaron de que ni ellos ni sus familiares poseían activos por valor de 10.000 dólares o más, o que no mantenían ninguna afiliación de interés para el PNUD, recibieron la aceptación automática de su presentación “sin nada que declarar” a través del sistema en línea del programa de declaración de la situación financiera. En 2019, la Oficina de Ética modificó el sistema del programa de declaración de la situación financiera en línea a fin de que ya no expidiera aceptaciones automáticas, de modo que los declarantes que afirman no tener ninguna propiedad que declarar ahora deben confirmar por escrito a la Oficina la exactitud de su declaración.

47. Tras este cambio, en 2019, 53 declarantes que inicialmente habían informado de que no tenían ninguna propiedad que declarar solicitaron que se reabriera su caso a fin de volver a presentar la información exigida. El principal motivo esgrimido por esos declarantes para no haber presentado la información obligatoria fue que no habían entendido cabalmente el tipo de artículos o afiliaciones que debían declarar conforme a las normas del programa. En 2020, 26 declarantes que, en un primer momento, afirmaron no tener nada que declarar tuvieron que volver a presentar sus declaraciones posteriormente con la información necesaria. La mayoría de esos declarantes de 2020 participaban por primera vez en el programa de declaración de la situación financiera. Para garantizar que todos los declarantes cumplen con sus obligaciones de declaración, el requisito de que todos los declarantes que afirmen no tener nada que declarar proporcionen posteriormente una confirmación por escrito de la exactitud de sus declaraciones seguirá siendo una característica permanente del sistema de notificación en línea.

48. Para fortalecer el programa de declaración de la situación financiera a fin de que sea un mecanismo de detección de conflictos de intereses más sólido y amplio, en 2018 la Oficina incorporó preguntas adicionales para la declaración relativas a las afiliaciones y las relaciones que podrían afectar, o que se podría percibir que afectan, a los procesos oficiales de adopción de decisiones. Si bien la Oficina había prestado asesoramiento a una media de 59 declarantes en los ciclos de presentación de

declaraciones de 2014 a 2017, como consecuencia de la información adicional obtenida a través de estas preguntas, la Oficina prestó asesoramiento sobre el programa de declaración de la situación financiera a 152 declarantes en 2018 y a 182 declarantes en 2019.

49. Dado que este nuevo perfeccionamiento de las preguntas pertinentes dio lugar a un aumento significativo de la información recibida de los declarantes con relación a las afiliaciones y relaciones externas, en 2020 la Oficina de Ética prestó asesoramiento sobre el programa a una cifra récord de 281 declarantes, es decir, el 19 % de los declarantes. La Oficina asesoró específicamente a ocho declarantes en casos en los que se detectó un posible conflicto de intereses. La mayoría de esos casos consistieron en actividades externas de bajo riesgo no declaradas, como participaciones significativas en empresas familiares. Tras notificar a cada uno de los declarantes su obligación de solicitar la autorización del PNUD, la Oficina examinó cada solicitud y formuló recomendaciones a la administración sobre la conveniencia o no de aprobar las solicitudes. En el caso de los otros 273 declarantes, se proporcionó asesoramiento proactivo para garantizar que los declarantes evitaran cualquier acción futura que pudiera dar lugar a situaciones de conflicto de intereses. La mayoría de esos casos afectaban a personal del PNUD con familiares u otros socios personales cercanos que trabajaban para organismos públicos, organizaciones no gubernamentales que se dedicaban a las esferas de trabajo del PNUD o proveedores actuales o posibles proveedores del PNUD. El destacado aumento del asesoramiento prestado en la esfera de los conflictos de intereses ha demostrado la utilidad de ampliar el alcance de las preguntas sobre las relaciones del programa de declaración de la situación financiera para abordar zonas de riesgo de conflicto de intereses que antes no se habían detectado.

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

50. Al final de cada proceso anual de examen de las declaraciones del programa, se suele seleccionar un subconjunto de declarantes para someterlos a otro proceso de verificación que tiene por fin comprobar la exactitud y la integridad de sus declaraciones mediante la aportación de documentación de terceros para cada elemento declarado. Sin embargo, dadas las restricciones de la libertad de circulación ligadas a los confinamientos por la COVID-19 y las dificultades asociadas para la recopilación y presentación de la documentación pertinente, en 2020 la Oficina de Ética prescindió del ejercicio de verificación del programa. Está previsto reanudar la verificación para el ciclo del programa de 2021, si la situación lo permite.

Revisión de la política del PNUD sobre el programa de declaración de la situación financiera

51. En 2020, la Oficina de Ética también realizó un examen y una revisión exhaustivos de la política del PNUD sobre la declaración de la situación financiera, que se había actualizado por última vez en 2012. Al actualizar la política para, entre otras cosas, reflejar el reciente fortalecimiento del programa en lo que respecta a la información de declaración obligatoria y para mejorar la protección de la privacidad, la Oficina espera que la política revisada se apruebe de manera oficial en 2021.

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

52. La Oficina de Ética administra la política del PNUD sobre la protección contra las represalias, la cual se aplica a los titulares de contratos del PNUD que alegan haber sido objeto de una acción perjudicial de represalia, o haber sido amenazados con ella, como resultado de haber denunciado una conducta indebida con fines de investigación o por haber cooperado con investigaciones o auditorías oficiales (lo que se denomina “actividades protegidas” con arreglo a la política). Al promover las obligaciones del personal del PNUD de denunciar las conductas indebidas y cooperar con las investigaciones y auditorías, la política pretende mejorar la capacidad del PNUD de investigar y reparar las conductas que, de lo contrario, podrían malograr considerablemente las operaciones y la reputación de la organización.

53. De conformidad con la política, 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 tomaron represalias, el asunto se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) del PNUD para su investigación. La Oficina de Ética realiza una determinación final sobre la existencia de represalias tras efectuar una evaluación independiente del informe completo de la OAI sobre su investigación y de las pruebas, por ejemplo, las declaraciones de los testigos.

54. Durante 2020, la Oficina recibió 45 consultas relacionadas con la protección contra las represalias (a efectos comparativos, la Oficina recibió 47 consultas en 2019). De estas consultas, 41 correspondieron a: a) solicitudes de información y asesoramiento sobre la política provenientes del personal del PNUD y de otras fuentes; y b) solicitudes de asesoramiento sobre casos específicos de protección contra las represalias provenientes de múltiples oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas. Estas últimas solicitudes se presentaron habida cuenta de que la Oficina de Ética tiene una amplia experiencia reconocida en la evaluación y el tratamiento de asuntos relacionados con la protección contra las represalias.

55. Además de ofrecer asesoramiento general sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, el personal del PNUD que planteó supuestos problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella fue remitido a otras oficinas pertinentes, como la OAI, la ORH, la Oficina del Ómbudsman y la OALP. La Oficina de Ética mantuvo además su política de puertas abiertas para cualquiera de estos miembros del personal que posteriormente deseara facilitar información actualizada sobre el caso u obtener más orientaciones de carácter confidencial.

56. Del total de 45 consultas recibidas en 2020, 4 eran denuncias oficiales de represalias que se enmarcaban en el ámbito de la política. Como se informó anteriormente, en 2019 la Oficina recibió 12 denuncias oficiales de represalias, de las cuales 8 provenían de personas que tenían contratos emitidos por el PNUD, pero que trabajaban para otras organizaciones de las Naciones Unidas (las otras 4 denuncias de 2019 procedían de miembros del personal del PNUD). En el período a que se refiere el informe, las cuatro denuncias procedieron de personal del PNUD que trabajaba en sus oficinas. El número de denuncias del personal del PNUD se ha mantenido relativamente constante en los últimos ciclos de presentación de informes, con 2 denuncias presentadas por el personal del PNUD en 2018, 3 en 2017 y 2 en 2016.

57. Como se ha mencionado anteriormente, la Oficina de Ética ha recomendado a la ORH que las personas que tengan contratos emitidos por el PNUD pero que estén asignadas a otras organizaciones de las Naciones Unidas recaigan bajo la plena

autoridad de la organización en la que se integran en lo que respecta a la resolución de controversias y a los mecanismos de recurso aplicables. Con este cambio, cualquier titular de un contrato del PNUD que denuncie la existencia de represalias dentro de la organización en la que se integra estaría sujeto a las competencias de examen de la respectiva oficina de ética de dicha organización, que es la que se encuentra mejor posicionada para tratar el asunto. Si bien la Oficina no recibió ninguna denuncia oficial de represalias por parte de los titulares de contratos del PNUD que trabajan para otras organizaciones de las Naciones Unidas en 2020, sí recibió denuncias generales de represalias en el lugar de trabajo por parte de titulares de contratos del PNUD que trabajan en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) y la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de las Naciones Unidas (OCHA). Aunque no entra en el ámbito de aplicación de la política de protección contra las represalias del PNUD, la Oficina dedicó una cantidad considerable de tiempo y atención a examinar estos asuntos antes de remitir a las personas en cuestión a otras oficinas apropiadas para que abordaran sus preocupaciones.

58. En el caso de las cuatro denuncias oficiales de represalias recibidas en 2020, la Oficina llevó a cabo evaluaciones preliminares exhaustivas, las cuales incluyeron el examen de la documentación presentada sobre los casos y el seguimiento con las fuentes de información pertinentes previa autorización de la persona denunciante. Dos de estas denuncias fueron presentadas por miembros del personal del PNUD en la misma oficina en el país; sus puestos no se mantuvieron tras un proceso de gestión del cambio y un ejercicio de reorganización en la correspondiente oficina en el país. Si bien alegaron que la eliminación de sus puestos y la no renovación de sus contratos con el PNUD se tomaron en represalia por haber planteado a la administración de la oficina en el país presuntas conductas indebidas del personal de dicha oficina, los amplios exámenes de sus casos demostraron que el proceso de gestión del cambio pertinente se había llevado a cabo de manera transparente y que las decisiones de eliminar los puestos estaban bien documentadas y se basaban en justificaciones operacionales que afectaban a múltiples personas. La Oficina determinó además que una de las personas denunciadas no había participado en realidad en una actividad protegida según los requisitos de la política. Por lo tanto, no se encontraron indicios racionales de represalias para ninguna de las dos denuncias.

59. Las otras dos denuncias consistieron en: a) una supuesta reasignación de funciones a otro colega como represalia; y b) una rescisión del contrato en represalia. En cuanto al caso de reasignación de funciones, la Oficina de Ética determinó, tras examinar la documentación del caso, que la medida de reasignación declarada había tenido lugar claramente antes de la actividad protegida de la persona denunciante. En cuanto al caso de la rescisión, el examen que llevó a cabo la Oficina de los documentos presentados y el seguimiento realizado con la ORH una vez obtenido el consentimiento de la persona denunciante indicaron con claridad que la decisión relativa a la rescisión se debía al desempeño laboral y a otras consideraciones que eran anteriores e independientes de la actividad protegida pertinente de la persona denunciante. Por consiguiente, no se observaron indicios de represalias en ninguno de los casos. Las actividades protegidas en ambos casos se correspondían con denuncias de acoso general contra la administración de las respectivas oficinas.

60. Aunque no se encontraron indicios de represalias, las cuatro personas denunciadas recibieron asesoramiento de la Oficina sobre otros mecanismos internos de recurso apropiados para abordar sus problemas. En los casos relativos a la rescisión del contrato y a la eliminación de los puestos, se informó a las personas denunciadas de los procedimientos de apelación disponibles en el sistema de justicia interna de las Naciones Unidas. En el caso relacionado con una reasignación de funciones, se animó

a la persona denunciante a ponerse en contacto con la Oficina del Ómbudsman a fin de obtener orientación sobre las opciones de solución informal para abordar las preocupaciones planteadas respecto a las interacciones en el lugar de trabajo. Si bien los denunciantes de represalias para cuyas denuncias la Oficina no encuentra indicios de represalias también tienen derecho, en virtud de la política de protección contra las represalias del PNUD, a solicitar que la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas examine esa determinación, ninguno de los cuatro denunciantes solicitó un nuevo examen tras recibir explicaciones detalladas y por escrito de las conclusiones de la Oficina.

61. Tanto en el sector público como en el privado, la denuncia de irregularidades asociadas a faltas graves de conducta contrarias al interés público fortalece la rendición de cuentas institucional y refuerza la lucha contra el fraude, la corrupción y la mala gestión de los recursos. Con el objeto de proteger la integridad del PNUD, 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. El suministro de información sobre la política de protección contra las represalias del PNUD también sigue siendo un componente fundamental de las actividades de capacitación y sensibilización de la Oficina.

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

62. En 2020, el Director de la Oficina de Ética continuó participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Con el inicio de la pandemia de COVID-19, estas reuniones empezaron a realizarse de manera virtual. 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 compuesto por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado, y está presidido por la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

63. Además de compartir sus conocimientos especializados en los sectores público y privado con el Panel de Ética de las Naciones Unidas con relación a múltiples cuestiones de ética, el Director llevó a cabo varios exámenes de decisiones cuestionables en materia de protección contra las represalias, en su calidad de Presidente Suplente *pro tempore* del Panel de Ética de las Naciones Unidas. El Director continuó teniendo una participación decisiva en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, formada por oficiales de ética de entidades del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales conexas e instituciones financieras internacionales. El Director formó parte del comité de planificación de la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de julio de 2020 (que también se celebró en línea) y se encargó de la participación del orador principal de la reunión, el Director General de Ethisphere, un conocido grupo de reflexión sobre ética y la organización que está detrás de la designación anual del premio a las empresas más éticas del mundo entre las entidades del sector privado. A lo largo de 2020, los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas y de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales continuaron solicitando además de forma independiente el asesoramiento de la Oficina sobre diversas cuestiones de ética.

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

64. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva solicitó a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración sobre el fortalecimiento de la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas del PNUD. Dado que la administración del PNUD sigue decidida a abordar y remediar las preocupaciones planteadas por la Oficina en el transcurso de su labor, más recientemente en lo que respecta a los riesgos detectados con relación a los contratos emitidos por el PNUD para personas que trabajan para otras organizaciones de las Naciones Unidas, la Oficina no formula ninguna recomendación oficial a la administración para el período en cuestión de 2020.

VI. Conclusión

65. El año 2020, especialmente difícil para el PNUD, estuvo marcado por la pandemia de COVID-19 y las tensiones políticas existentes en varias regiones del mundo, en particular los movimientos masivos por la justicia racial y social. Aunque la mayoría del personal del PNUD tuvo que trabajar desde casa con el inicio de la pandemia, la necesidad de que las operaciones del PNUD continuaran con una interrupción mínima seguía siendo de vital importancia, dado que los beneficiarios de la asistencia para el desarrollo del PNUD se encuentran entre las poblaciones que corren un mayor riesgo a las consecuencias inmediatas y a largo plazo de la pandemia para la salud y los medios de vida. En este contexto, la Oficina de Ética veló por mantener en todo momento el contacto con el personal del PNUD y con las oficinas de todo el mundo, y por seguir siendo accesible para ellos.

66. En las épocas de crisis y durante períodos prolongados de trabajo a distancia, es esencial para la reputación y las operaciones de la organización que el personal del PNUD siga cumpliendo las normas más estrictas de conducta ética. Al trabajar de forma proactiva para integrar la ética en las prácticas institucionales cotidianas de la organización y a través de sus amplios servicios de capacitación, sensibilización y asesoramiento sobre ética, la Oficina de Ética ha proporcionado al personal del PNUD las herramientas y los conocimientos necesarios para garantizar que su conducta profesional y personal se ajuste por completo a los valores y las expectativas de la organización, al guiar sus acciones y decisiones por el interés superior del PNUD. Gracias a su sólido programa de ética y a sus relaciones de confianza con el personal y la administración, la Oficina sigue siendo una de las principales defensoras de la integridad institucional y de las operaciones institucionales eficaces y prestigiosas dentro del PNUD.