



**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  
1° de abril de 2019  
Español  
Original: inglés

**Sesión anual para 2019**

Del 30 de mayo al 7 de junio de 2019, Nueva York

Tema 12 del programa provisional

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

**Fondo de Población de las Naciones Unidas**

**Informe de la Oficina de Ética del 2018**

*Resumen*

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a: los informes de las Oficinas de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 111 período de sesiones, el 12 de marzo de 2019, y se presentó al Director Ejecutivo del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2018 y describe tendencias en las esferas de trabajo que forman parte de su mandato. También formula recomendaciones a la administración para que fortalezca en mayor medida la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

*Elementos de una decisión*

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe, presentar observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética del UNFPA y apoyar las recomendaciones formuladas a la administración.

*Nota: El presente documento ha sido enteramente procesado por el UNFPA.*



## I. Introducción

1. El presente informe, el undécimo desde la creación de la Oficina de Ética del UNFPA en 2008, abarca el año natural de 2018. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, el informe, preparado de acuerdo con el Boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11), se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2019.

2. La Oficina de Ética del UNFPA ayuda al Director Ejecutivo a asegurar que todo el personal del UNFPA y otros empleados desempeñen sus funciones en consonancia con las normas éticas más elevadas previstas en la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y el Reglamento del Personal y las políticas y procedimientos del UNFPA. La Oficina de Ética opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objeto promover una cultura institucional basada en los valores comunes de integridad, responsabilidad, transparencia, profesionalidad, respeto y tolerancia.

3. Este informe describe las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2018. Asimismo, presenta recomendaciones destinadas a fortalecer la capacidad de la organización para mantener los niveles éticos necesarios, de tal manera que el UNFPA pueda seguir contribuyendo a crear un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos se produzcan de forma segura y donde se aproveche al máximo el potencial de todas las personas jóvenes.

## II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

4. En años anteriores, las actividades de la Oficina Ética se realizaban en los siguientes ámbitos de trabajo establecidos:

- (a) ofrecer orientación y asesoramiento confidencial;
- (b) administrar el programa de declaración de la situación financiera;
- (c) encargarse de las actividades asignadas a la Oficina de Ética según lo establecido en la política de protección contra las represalias;
- (d) desarrollar normas, formación y educación sobre asuntos éticos y dirigir el alcance ético en coordinación con las unidades pertinentes del UNFPA y con el Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN), para garantizar una aplicación uniforme y coherente de los asuntos éticos en el sistema de las Naciones Unidas; y
- (e) proporcionar orientación a la administración para garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización fortalezcan y promuevan los niveles más elevados de ética e integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y otras normas y regulaciones aplicables.

5. Para cumplir con este mandato, en 2018 la Oficina de Ética proporcionó sus servicios en 397 ocasiones, lo que representa una disminución del 10 %, en comparación con 2017. Esta disminución afectó principalmente a cuestiones de declaración de la situación financiera y asesoramiento.

6. La figura 1, que se observa más abajo, muestra que la mayoría de los 397 servicios prestados en 2018 eran de asesoramiento (257), seguidos de servicios de capacitación (48) y de fijación de normas (32). La figura 2 resume los servicios proporcionados por la Oficina de Ética durante el período de cuatro años más reciente, 2015-2018.

Figura 1  
Solicitudes de servicios, por categoría, en 2018

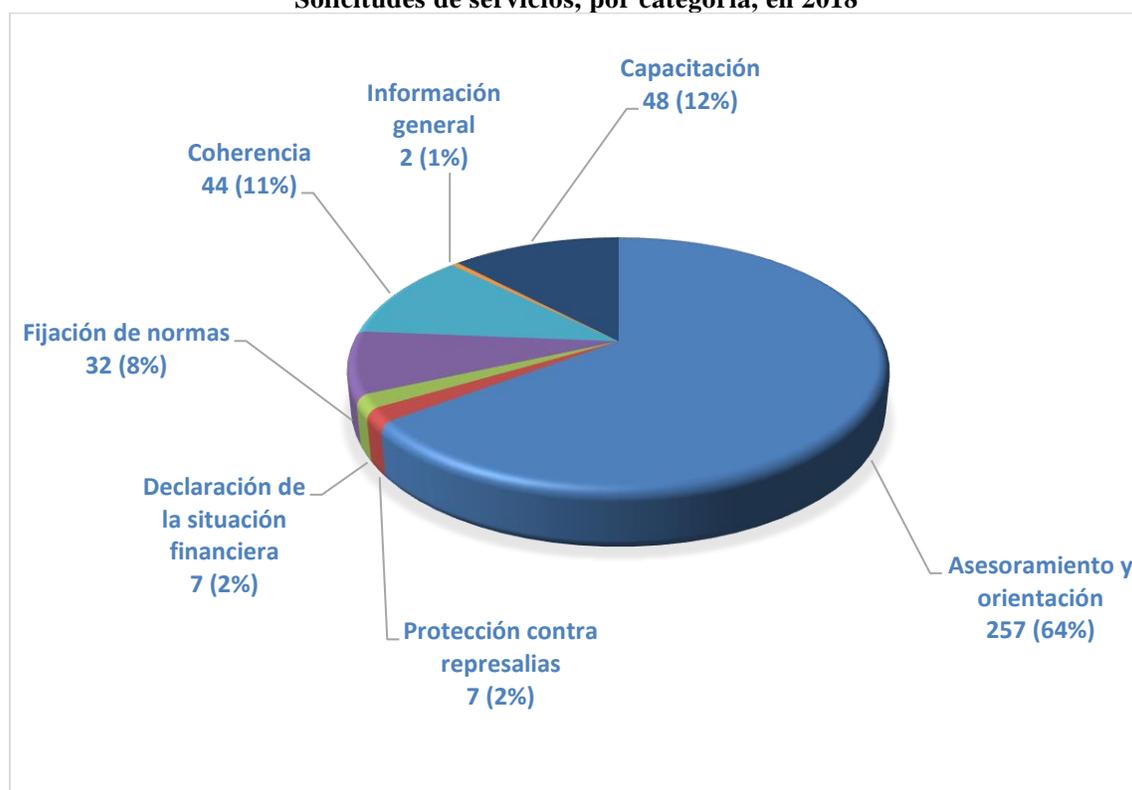


Figura 2  
Resumen de servicios, por categoría, entre 2015 y 2018

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Capacitación	Total
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443
2018	257	7	7	32	44	2	48	397

## A. Asesoramiento y orientación

7. La orientación y el asesoramiento confidencial representaron un 64 % del número total de casos de la Oficina de Ética. Aproximadamente un 93 % de las solicitudes provenían de miembros del personal con contrato de plazo fijo, mientras que el resto provenían de miembros externos y otras terceras partes. Sin embargo, numerosas solicitudes del personal hacían referencia a actividades de miembros externos, como, por ejemplo, cuando los directores del personal externo hacían consultas sobre la prevención de conflictos de interés causados por sus relaciones personales y actividades externas.

8. Las solicitudes de servicios de asesoramiento disminuyeron en un 9 % respecto al 2017. En la región de América Latina y el Caribe, donde el Asesor de Ética llevó a cabo misiones de divulgación en cinco oficinas nacionales, el asesoramiento aumentó en un 65 % (ver la figura 3 y la Sección D

más abajo para obtener más información sobre las misiones). El asesoramiento casi se duplicó en África oriental y meridional.

Figura 3  
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética, por ubicación geográfica, 2015-2018

Año	Sede central	África oriental y meridional	África occidental y central	América Latina y el Caribe	Asia y el Pacífico	Europa oriental y Asia central	Estados Árabes	Total
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280
2018	109	31	13	41	44	9	10	257

9. De las 257 solicitudes de asesoramiento, el 67 % (173) estaba relacionado con asuntos de conflictos de intereses (ver la figura 4). De estas solicitudes, dos tercios (110) estaban relacionadas con la participación en trabajos y actividades externas, como ejercer cargos de enseñanza, hacer voluntariado, colaborar en juntas de organizaciones no gubernamentales o publicar artículos o libros. Para aproximadamente un cuarto de estos trabajos o actividades, era necesario un permiso oficial de la División de Recursos Humanos (DHR). El miembro del personal solicitaba formalmente el permiso y la Oficina de Ética evaluaba la solicitud y asesoraba a la DHR sobre si la actividad suponía un conflicto de interés u otro problema ético. Para actividades relacionadas con la publicación de materiales, la Oficina de Ética colaboraba a menudo con la División de Comunicación y Alianzas Estratégicas para revisar el borrador de las publicaciones y garantizar que no existiesen conflictos con las normas del UNFPA o que no presentara un riesgo para la reputación.

10. Las consultas laborales constituyeron el 33 % (84 solicitudes) de todo el asesoramiento. La mayoría estaban relacionadas con denuncias o preocupaciones sobre conductas en el lugar de trabajo, incluidas posibles malas conductas. Muchas otras consultas trataban sobre la aplicación justa de las políticas. Siete consultas estaban relacionadas con un posible acoso sexual, mientras que algunas otras trataban sobre las relaciones personales en el ámbito laboral. Además de ofrecer un asesoramiento significativo, a menudo la Oficina de Ética remitió al personal y a otros empleados a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OAI), al ombudsman de los fondos y programas o al director sénior o socio estratégico de recursos humanos pertinente para una asistencia más completa.

Figura 4  
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética por categoría

Categoría	Sede central	Ámbito	Casos totales
<b>Conflictos de intereses</b>			
– Actividades externas	40	70	<b>110</b>
– Regalos, premios y hospitalidad	10	8	<b>18</b>
– Conflictos de intereses institucionales	8	9	<b>17</b>
– Otros	6	22	<b>28</b>
<i>Subtotal</i>	<b>64</b>	<b>109</b>	<b>173</b>
<b>Asuntos relativos al empleo</b>			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	25	26	<b>51</b>
– Aclaración de políticas relacionadas con el personal	10	11	<b>21</b>
– Procesos de contratación y ascenso	5	6	<b>11</b>
– Otras consultas	0	1	<b>1</b>
<i>Subtotal</i>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>84</b>
<b>Suma total</b>	<b>104</b>	<b>153</b>	<b>257</b>

## B. Programa de declaración de la situación financiera

11. El programa de declaración de la situación financiera, creado por el Secretario General, pretende ayudar al UNFPA a preservar y proteger su integridad, para así fomentar la confianza entre donantes y entidades públicas hacia la organización y sus miembros. El programa es un instrumento fundamental para detectar y evaluar riesgos de conflicto de intereses que puedan derivarse de las actividades y propiedades privadas de los funcionarios y sus familiares directos.

12. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2018, se solicitó a 511 funcionarios la presentación de sus declaraciones financieras, correspondientes al año natural de 2017 (ver la figura 5). De los miembros que tenían la obligación de presentar una declaración, 147 trabajaban en la sede central y 364 en oficinas regionales. De entre los funcionarios que presentaron sus declaraciones, 321 ocupaban puestos directivos (63 %) y 190 eran miembros de apoyo (37 %).

Figura 5  
Participación en la declaración financiera, por ubicación y año natural, 2014-2017

Año	Sede central	Ámbito	Total por año
<b>2014</b>	135	554	<b>689</b>
<b>2015</b>	147	365	<b>512</b>
<b>2016</b>	132	371	<b>503</b>
<b>2017</b>	147	364	<b>511</b>

13. De los 511 miembros que tenían la obligación de presentar una declaración, 18 abandonaron el UNFPA durante el proceso (cinco lo hicieron antes de enviar ningún formulario). Por lo tanto, se sometieron a evaluación exhaustiva 493 formularios. Como es habitual, el Asesor de Ética revisó cada declaración financiera para garantizar su integridad y para evaluar si alguna de las actividades o propiedades del miembro o de sus familiares más cercanos podría presentar un conflicto de intereses, teniendo en cuenta la misión y las actividades de la organización y el papel del empleado. Aproximadamente 43 declarantes (9 %) certificaron que no tenían declaraciones relevantes, mientras que los otros 450 funcionarios (91 %) presentaron sus declaraciones. La Oficina de Ética solicitó aclaraciones o información adicional a 125 funcionarios (25 %) y asesoró a muchos de ellos sobre la correcta gestión y resolución de los posibles conflictos de intereses. Tres de estos miembros contaban

con una actividad externa previa sin declarar. Dos enviaron una solicitud de aprobación para dicha actividad y uno declaró que dimitiría voluntariamente para eliminar el conflicto.

14. Tras la revisión de las declaraciones financieras, la Oficina de Ética sometió a verificación adicional una muestra aleatoria de 50 declaraciones (10 %) del total de declarantes. Este proceso de verificación permite a la Oficina de Ética garantizar que los miembros del personal cumplieran de forma exhaustiva y precisa sus declaraciones financieras, y detectar cuando no sea el caso. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética revisaba la documentación que servía como base para las declaraciones oficiales de los miembros del personal. El personal seleccionado era diverso en cuestiones de ubicación, grado y función.

15. Durante la fase de verificación, se revisaron, verificaron y archivaron 33 archivos de los miembros del personal sin ningún aspecto relevante. Por otra parte, se identificaron en 14 archivos de miembros del personal activos u obligaciones que no habían declarado durante el periodo inicial de declaraciones, pero que no desembocaban en conflictos de intereses. A la Oficina de Ética le preocupa que, sistemáticamente, un porcentaje significativo del grupo de verificación no presente declaraciones completamente certeras. Aún más preocupante es que las declaraciones de tres miembros del personal no estuvieran completas debido a que no aportaron la documentación necesaria para respaldarlas. Sin embargo, los documentos aportados no entraron en conflictos de intereses. Los miembros del personal involucrados recibieron asesoramiento sobre los requisitos del programa de declaración de la situación financiera para garantizar un cumplimiento integral en el futuro.

16. La empresa externa recomendó a la Oficina de Ética: (a) seguir involucrando en el ejercicio de verificación al personal que afirme que no tiene nada que declarar; (b) avisar a los miembros del personal que no hayan aportado una documentación certera o completa para respaldar su declaración de situación financiera de que en el futuro deberán declarar correcta y completamente toda la información que se les solicite; y (c) revisar las instrucciones del sistema de declaración de situación financiera para definir «activo» y «obligaciones» con más exactitud, aclarar que los ingresos externos a las Naciones Unidas deben declararse como cantidad bruta y comunicar que se debe declarar todo tipo de cuenta bancaria. La Oficina de Ética apunta que ya ha puesto en práctica las dos primeras recomendaciones y cumplirá con la tercera con antelación al ciclo de 2019.

17. Además de la actividad ordinaria del ciclo del programa de declaración financiera, la Oficina de Ética prestó en siete ocasiones servicios relacionados con asuntos de declaración financiera, como el procesamiento de formularios de solicitud de actividad externa para actividades declaradas durante el ciclo de declaración financiera, o la respuesta a las consultas de la OAIIS sobre las declaraciones financieras de los miembros (ver la figura 1 más arriba).

### **C. Protección del personal contra las represalias**

18. El UNFPA tiene la obligación de proteger a los empleados que denuncien malas conductas o participen en actividades autorizadas de determinación de los hechos frente a cualquier acción perjudicial real o potencial que pudieran sufrir como consecuencia de tal denuncia o participación. La política de protección contra las represalias establece la prohibición de las represalias, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para abordarlas. En 2018 la Oficina de Ética recibió tres reclamaciones de represalias y cuatro solicitudes relacionadas con dicho asunto.

19. Por cada reclamación de represalia, la Oficina de Ética realiza una evaluación preliminar para determinar si el denunciante realmente ha incurrido en una actividad que justifica la protección contra las represalias y, en ese caso, si esa actividad protegida contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina de Ética concluye que, *prima facie*, existe un caso de represalia, el asunto se remite a la OAIIS para su investigación. Tras la finalización de este proceso, el Asesor de Ética revisa el informe de investigación, debate el asunto con los investigadores, considera si cree que existe un acto de represalia y a continuación comunica al Director Ejecutivo las recomendaciones pertinentes.

20. Las tres reclamaciones surgieron en el contexto de reestructuraciones y reorganizaciones actuales o previstas. Dos de las tres reclamaciones provenían de la misma oficina de la sede central. En la primera reclamación, presentada en abril del 2018, se afirmaba que un miembro del personal sufría represalias por parte de su antiguo supervisor y de otras personas por haber denunciado malas

conductas. La Oficina de Ética comprobó que el miembro del personal emprendió una actividad protegida y sufrió una acción perjudicial, pero no había prueba *prima facie* de que estuvieran relacionadas.

21. La segunda reclamación por represalias también se presentó en abril de 2018; esta vez, por un miembro del personal de una oficina nacional que acusaba a su supervisor y a otros miembros del personal de tomar represalias contra él/ella por haber denunciado malas conductas. La Oficina de Ética comprobó que el miembro del personal participó en actividades protegidas, pero no encontró ninguna prueba *prima facie* de que hubiera sufrido acciones perjudiciales relacionadas con ellas.

22. La tercera reclamación la presentó un miembro del personal en la sede central en junio de 2018. Este funcionario afirmó que estaba sufriendo represalias por parte de su director y de otros miembros del personal tras haber denunciado malas conductas. La Oficina de Ética encontró pruebas *prima facie* de represalias y remitió el caso a la OAIS para su investigación. A final de año, esta investigación aún estaba pendiente de resolución.

23. Dos de las cuatro solicitudes sobre represalias provenían de personas encargadas de la dirección que trabajaban sobre el terreno y otras dos hacían referencia al asesoramiento del personal de la DHR. Una de las personas encargadas de la dirección que trabajaba sobre el terreno expresó su preocupación frente a las represalias por parte de su personal subordinado por haber implementado las normas de conducta. La otra afirmó que consideraba que se le había privado de ciertos derechos como represalia por las actividades oficiales de miembros del personal en un puesto anterior. Ambas recibieron asesoramiento sobre cómo cumplimentar una reclamación por represalias y se les explicaron medidas adicionales para abordar el problema.

24. El tercer asunto sobre represalias consistió en asesorar a la DHR sobre un antiguo miembro del personal que resultó ser responsable de represalias antes de 2018. Y el cuarto consistió en instruir a la DHR sobre cómo responder a la acusación de represalias contra el UNFPA realizada por una parte externa.

25. En cuanto al Informe de la Oficina de Ética del 2017 [DP/FPA/2018/7] (informe anual del 2017), una reclamación por represalias quedaba pendiente a finales de 2017. En esta reclamación, plasmada en el párrafo 22 del informe anual de 2017, la Oficina de Ética no identificó un caso de represalia *prima facie*. Se descubrió que se habían denunciado las faltas de conducta de un miembro del personal, y que este había sufrido acciones perjudiciales, pero no se halló nunca prueba *prima facie* de que estos dos eventos estuvieran relacionados. El caso se archivó en enero de 2018.

## D. Capacitación, educación y divulgación

26. El programa de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética tiene por objeto reforzar los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y la administración pública internacional, aumentar el conocimiento y cumplimiento de las políticas en materia de ética y alentar al personal y a los directivos a respetar las normas éticas más elevadas.

27. En 2018, la Oficina de Ética ofreció capacitación y servicios relacionados en 48 ocasiones (ver la figura 1 más arriba). Doce de estos servicios consistieron en programas presenciales de educación y capacitación, de los que se beneficiaron aproximadamente 543 empleados del UNFPA. Entre ellos se incluyó el taller Empowering Transformational Leadership («Impulso del liderazgo transformador»), dirigido por la Oficina de Ética y la DHR en el Global Leadership Meeting, el encuentro mundial sobre liderazgo. Asimismo, la Oficina de Ética impartió sesiones de formación a nuevos directores y a funcionarios subalternos del cuadro orgánico, a la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas, a la División Técnica y a las oficinas nacionales visitadas por la Oficina de Ética (detalles más abajo). También realizó sesiones virtuales de formación para personal y empleados en las regiones de los Estados Árabes y de Asia-Pacífico, así como en las oficinas nacionales de Camboya y Papúa Nueva Guinea.

28. El Asesor de Ética llevó a cabo misiones de divulgación en las oficinas nacionales de Cuba, República Dominicana, Guatemala, Honduras y México, en la región de América Latina y el Caribe; y en Afganistán y Pakistán, en la región de Asia-Pacífico. Estas misiones incluían sesiones de formación sobre «Asuntos éticos, valores y servicios civiles internacionales», sesiones confidenciales

de asesoramiento y reuniones informativas para la administración. La Oficina de Ética también celebró reuniones informativas con los equipos de operaciones y programa de las oficinas nacionales.

29. La Oficina de Ética proporcionó sesiones informativas de asuntos éticos para los nuevos directores de oficinas, incluidos el Director Ejecutivo Adjunto de Programas y el nuevo jefe de personal. Asimismo, la oficina proporcionó materiales de capacitación y respondió a otras consultas sobre capacitación en múltiples ocasiones.

30. La Oficina de Ética también formó a nuevos miembros de la Junta Ejecutiva, del Comité Consultivo de Control y de la Junta de Auditores. Invitado por el Departamento de Estado de los Estados Unidos, el Asesor de Ética del UNFPA, junto con la Secretaria General Adjunta del Departamento de Gestión de la Secretaría de las Naciones Unidas y el Director de Ética del Programa Mundial de Alimentos, presentó al Grupo de Ginebra de Estados Miembro el tema «Applying an Ethical Framework to Tackle Sexual Harassment» (Aplicación de un marco ético para luchar contra el acoso sexual).

31. A lo largo del año, 330 empleados siguieron el programa de formación en línea «Ethics and Integrity at the United Nations Population Fund» (Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas). Las versiones en español y francés de este curso se elaboraron durante el 2018 y se publicarán a principios de 2019.

32. En 2018, la Oficina de Ética publicó una gran cantidad de material en su sitio web comunitario sobre ética. Además de aportar datos y recursos sobre normas éticas, el sitio ofreció información sobre sesgos implícitos o sobre cómo expresar la disconformidad de manera respetuosa y evitar pedir ayuda a los gobiernos para progresar profesionalmente.

33. Los resultados de la Encuesta Mundial del Personal del 2018 mostraban ciertas mejoras en comparación con los del 2016 en numerosas categorías relevantes para el trabajo de la Oficina de Ética. Entre estos aspectos se incluían el conocimiento de la Oficina de Ética y de sus servicios (aumento del 3 %; de un 79 % a un 82 %) y de cómo denunciar malas conductas, como acoso o abuso de autoridad (aumento del 10 %; de un 80 % a un 90 %) y la confianza en la protección del personal frente a represalias tras haber denunciado infracciones (aumento del 10 %; de un 57 % a un 67 %).

## **E. Fijación de normas y apoyo normativo**

34. Una función clave de la Oficina de Ética consiste en proporcionar orientación a los directivos para la creación de estándares éticos, de tal manera que las políticas y prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y justicia exigidas al UNFPA y a sus empleados. Durante el periodo de informes, la Oficina de Ética colaboró con otras oficinas del UNFPA en 32 casos para revisar, proporcionar aportaciones y buscar aclaraciones sobre políticas y procedimientos organizativos nuevos y revisados. En esta labor se incluían la participación en borradores de políticas, informes y conjuntos de actividades de capacitación, la respuesta a las consultas de donantes sobre las políticas y prácticas éticas del UNFPA y las aportaciones y comentarios a los informes de la Dependencia Común de Inspección.

35. La labor de fijación de normas de la Oficina de Ética sigue incluyendo el compromiso con asuntos relativos a la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexual. El Asesor de Ética recibió con brazos abiertos en la Oficina del Director Ejecutivo a un coordinador dedicado a estos asuntos y colaboró con el Departamento de Evaluación de Operaciones en numerosas ocasiones a lo largo de 2018, para garantizar un enfoque amplio y efectivo por parte de la organización.

36. La Oficina de Ética emprendió en 2018 una revisión exhaustiva de la Política de Protección contra las Represalias y comenzó a preparar una política de modificación. La Oficina pretende presentar esta política para su aprobación a principios de 2019.

## **III. Coherencia**

37. La Oficina de Ética contribuyó significativamente a la coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas en 2018. Gran parte de esta labor de coherencia realizada por la Oficina de Ética implicó la interacción con el Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN), creado según lo establecido en el boletín [ST/SGB/2007/11](#). La Oficina de Ética participó en las 10 reuniones oficiales

del EPUN. Asimismo, realizó aportaciones relevantes a otros 32 asuntos relacionados con el EPUN de manera ajena a las reuniones de dicho organismo. Igualmente, le solicitó servicios de asesoramiento a cambio.

38. En el próximo Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética se incluirá más información sobre la labor del EPUN.

39. La Oficina de Ética mantuvo su participación activa en la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales (ENMO). El Asesor de Ética asistió a la reunión anual de la ENMO en julio de 2018 y comoderó tres sesiones. Igualmente, finalizó su mandato de un año como Presidente del Comité Permanente de Composición de la ENMO, encargado de recibir y evaluar las solicitudes de organizaciones para entrar a formar parte de la ENMO y de aconsejar correctamente a su presidente para su aprobación.

#### **IV. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración**

40. Las siguientes observaciones y recomendaciones hacen referencia al 2018 y proponen medidas para reforzar aún más una cultura de ética e integridad en el UNFPA y en las Naciones Unidas.

41. La Oficina de Ética se congratula del trabajo realizado por el UNFPA en 2018 para fortalecer su respuesta a la explotación, el abuso y el acoso sexual y considera que los resultados de la Encuesta Mundial del Personal son una muestra de que esta labor está logrando concienciar al personal sobre estos asuntos. La Oficina también alaba los esfuerzos realizados por los equipos que trabajan sobre el terreno, incluidos los socios del UNFPA, para abordar proactivamente estos asuntos. Asimismo, apoya la recopilación de todas las historias e iniciativas para la consideración de posibilidades en todo el sistema.

42. La Oficina de Ética ha destacado durante varios años que su carga de trabajo ha aumentado hasta el punto de encontrarse en su límite de capacidad. Por ello, solicita que los altos cargos de la administración aprueben un aumento del tamaño de la Oficina de Ética con la contratación de un miembro más del personal subalterno. Si la organización considera importante que el próximo Asesor de Ética dirija y realice aportaciones a las iniciativas estratégicas, promueva reformas significativas de las políticas y participe en las conversaciones sobre liderazgo, deberá demostrar su interés en facilitar los recursos apropiados.

#### **V. Conclusiones**

43. En 2018, la Oficina de Ética mantuvo su enfoque práctico de promoción de una cultura ética. En todas las interacciones con los empleados y el personal, destacó la importancia de la lealtad al objetivo de las Naciones Unidas y a los valores de independencia, imparcialidad, respeto y tolerancia. Se espera que este enfoque permanezca a lo largo de 2019 y en adelante.