



**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  
10 de abril de 2018  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2018**

Nueva York, 4 a 8 de junio de 2018

Tema 16 del programa provisional

**Informes de las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS**

**Actividades de la Oficina de Ética de la UNOPS en 2017**

**Informe de la Oficina de Ética**

*Resumen*

El Oficial de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) transmite el presente informe cada año a la Directora Ejecutiva. El informe se presenta a la Junta Ejecutiva en sus períodos de sesiones anuales, de conformidad con su decisión 2010/17.

El informe ha sido examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas, de acuerdo con lo dispuesto en la sección 5.4 del documento ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”. El Comité Consultivo de Auditoría de la UNOPS también ha examinado el informe.

El informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción . . . . .	3
II. Antecedentes e información general . . . . .	3
III. Actividades de la Oficina de Ética . . . . .	5
A. Programa de declaración de la información financiera . . . . .	5
B. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas . . . . .	7
C. Divulgación, capacitación y formación . . . . .	9
D. Asesoramiento y orientación . . . . .	10
E. Asistencia a otras organizaciones . . . . .	12
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales . . . . .	12

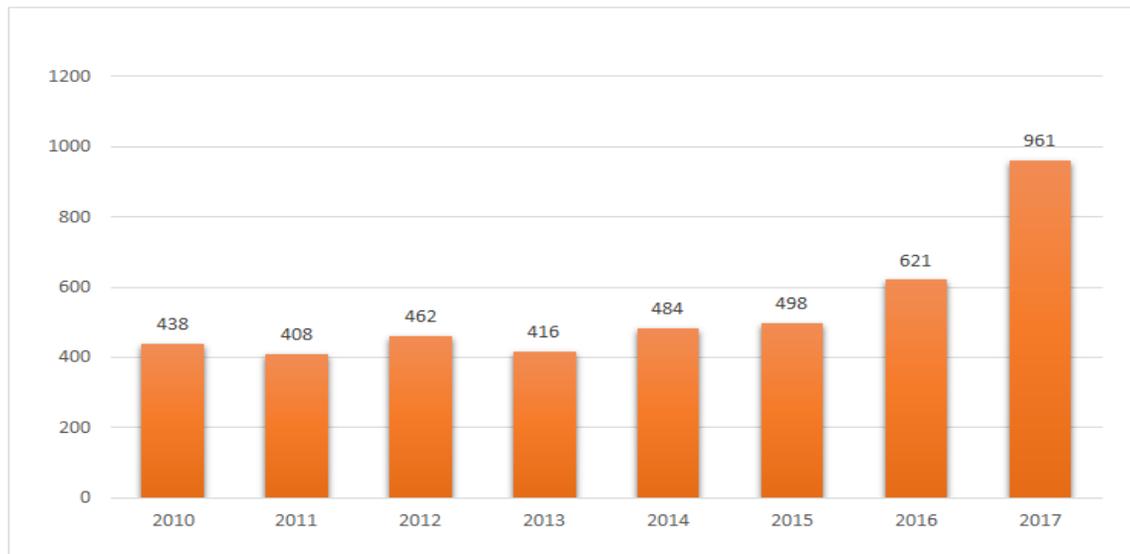
## I. Introducción

1. Este informe, el noveno que se publica desde la creación de la Oficina de Ética como entidad separada dentro de la UNOPS, a fines de enero de 2009, se presenta anualmente a la Directora Ejecutiva de la UNOPS y a la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la UNOPS.
2. De conformidad con el mandato de la Oficina de Ética de promover el más alto grado de integridad y de fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas en la UNOPS, en el presente informe se reseña y evalúa la labor realizada por la Oficina de Ética en sus esferas de responsabilidad durante el período sobre el que se informa, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017.

## II. Antecedentes e información general

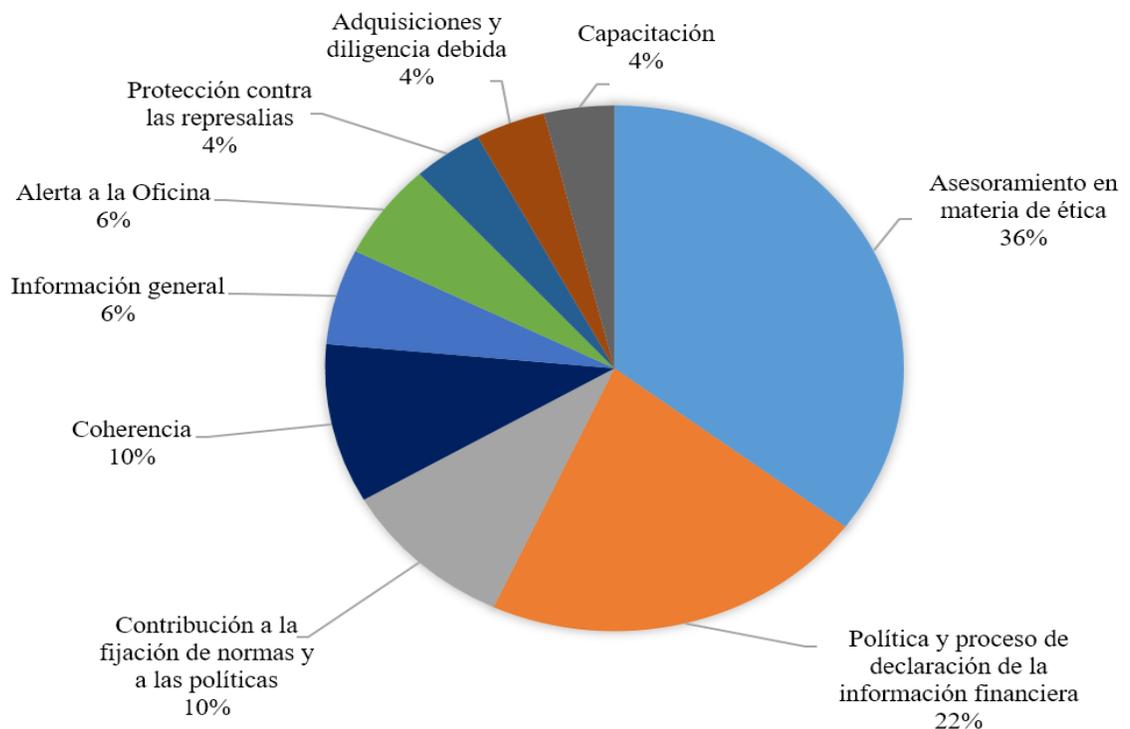
3. La Oficina de Ética se estableció como oficina independiente dentro de la UNOPS con arreglo al Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada.
4. Las principales responsabilidades de la Oficina de Ética son las siguientes:
  - a) administrar el programa de la UNOPS de declaración de la información financiera;
  - b) desempeñar las funciones que le sean asignadas de conformidad con la política de la UNOPS de protección del personal (contratado en la modalidad de contratos de funcionarios y no funcionarios) contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas;
  - c) elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones de ética, en coordinación con otras dependencias de la UNOPS, según corresponda, y llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética;
  - d) proporcionar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas (como los conflictos de intereses), lo que incluye la habilitación de un servicio de asistencia telefónica en esas cuestiones; y
  - e) apoyar la fijación de normas éticas y promover su coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas.
5. De conformidad con sus mandatos básicos, la Oficina de Ética ayuda a la Directora Ejecutiva a asegurar que todo el personal de la UNOPS desempeñe sus funciones con integridad y profesionalidad y respete la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina se propone fomentar y mantener una cultura institucional de ética y rendición de cuentas, con el fin de aumentar tanto la credibilidad como la eficacia de las Naciones Unidas.
6. En su calidad de instancia consultiva imparcial y orientada a la prestación de servicios dentro de la UNOPS, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 la Oficina de Ética atendió un total de 961 casos. Ello representó un gran aumento del número de solicitudes de servicios recibidas por la Oficina respecto del período abarcado en el informe anterior. Este aumento puede atribuirse a una comprensión mayor de las cuestiones de ética, y a la necesidad de consultar a la Oficina sobre dichas cuestiones, impulsada en gran parte por el nuevo Programa de Declaración de la Información Financiera y los Conflictos de Intereses. En la figura 1 se presenta la comparación de las cifras respectivas correspondientes al período 2012-2017.

**Figura 1**  
**Comparación del número de solicitudes de servicios por ciclo de presentación de informes (2012 2017)**



7. Las solicitudes de servicios recibidas en 2017 abarcaron una amplia gama de cuestiones de ética, entre ellas la autorización para realizar actividades externas; la aceptación de obsequios y atenciones sociales; el asesoramiento sobre políticas; el apoyo a la fijación de normas; y la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. En la figura 2 se ofrece un desglose de las solicitudes por categoría.

**Figura 2**  
**Volumen de solicitudes de servicios por categoría (2017)**



### III. Actividades de la Oficina de Ética

8. Las esferas de responsabilidad de la Oficina de Ética apoyan en su conjunto el objetivo estratégico de la Oficina de fomentar una cultura ética institucional que aumente la integridad, la rendición de cuentas, la eficiencia y la productividad en la Organización.

#### A. Programa de declaración de la información financiera

9. La Oficina de Ética se encarga de administrar el programa de declaración de la información financiera de la UNOPS, de conformidad con la sección 3 g) del documento ST/SGB/2007/11, de 30 de noviembre de 2007 (en su forma enmendada). Este programa es un medio de precisar, gestionar y mitigar los riesgos de conflicto de intereses. Su objetivo general consiste en reforzar la confianza pública en la integridad de la organización.

10. Como se informó en 2016, la UNOPS aprobó de forma experimental un nuevo formulario de declaración de la información financiera y los conflictos de intereses. Esto supuso el desarrollo por el equipo interno de la UNOPS de un sistema de presentación en línea vinculado al sistema de planificación de los recursos institucionales de la Oficina. De resueltas de ello, la UNOPS inició el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2016 tres meses más tarde que en 2015. Una de las consecuencias fue que cuando la Oficina de Ética estaba redactando su informe anual correspondiente a 2016, no había concluido aún el examen de las declaraciones presentadas a través del nuevo sistema. La Oficina de Ética ha incluido en el presente informe anual de 2017 un análisis de los resultados del estudio experimental de 2016.

11. A la hora de evaluar el estudio experimental, la Oficina de Ética examinó tres aspectos: a) si el nuevo sistema era eficaz a la hora de encontrar los conflictos; b) la reacción de los usuarios frente al nuevo sistema; y c) las repercusiones sobre los recursos que necesitó la UNOPS para administrarlo y examinar las declaraciones.

12. Para evaluar la eficacia del nuevo sistema a la hora de encontrar los conflictos, la Oficina de Ética comparó las estadísticas del estudio piloto de 2016 con datos del proceso de declaraciones de la información financiera de 2015. Con el objetivo de asegurar la coherencia en el análisis, la Oficina contrató al mismo examinador externo que en años anteriores. Como se indica en el cuadro que figura a continuación, el examen puso de manifiesto que en la mayoría de las esferas en que fue posible una comparación entre formularios, el formulario de 2016 arrojó tasas de presentación de declaraciones más elevadas que en el proceso de 2015.

Cuadro 1  
**Comparación de tasas de presentación de declaraciones entre 2015 y 2016**

<i>Problema</i>	<i>Declarantes en 2016</i>	<i>Declarantes en 2015</i>
Desempeñar una función de liderazgo en una organización ajena a las Naciones Unidas	7%	2%
Aceptar obsequios y atenciones sociales	7%	0%
Poseer intereses en un proveedor de la UNOPS	3,5%	2%
Realizar actividades externas y tener intereses comerciales externos	7%	0,02%
El cónyuge (o pareja no casada, según el formulario de 2016) trabaja para la UNOPS o para un proveedor o asociado de esta, o para el sistema de las Naciones Unidas	49%	37%

13. La respuesta por parte de los declarantes fue ampliamente positiva. Se consideró que el formulario anterior era excesivamente intrusivo y que rellenarlo demandaba mucho tiempo; requería que los declarantes enumeraran cada activo respecto de sí mismos, de su cónyuge y de sus hijos a cargo por valor de al menos 10.000 dólares, con independencia de si existiera o no relación alguna con la UNOPS. En el nuevo formulario, las preguntas se formulan de manera que los declarantes pueden apreciar su pertinencia, un cambio que valoraron positivamente. El nuevo formulario es más amplio en el sentido de que hace preguntas acerca de las parejas no casadas, todas las actividades externas (generen ingresos o no), las actividades políticas y los intereses (con independencia de su valor) en cualquier proveedor o asociado de la UNOPS. Este alcance ampliado se tradujo en la elevada tasa de presentación de declaraciones de 2016. En particular, no se recibieron quejas a este respecto y se consideró menos intrusivo. Los declarantes también agradecieron poder rellenarlo en cualquiera de los tres idiomas de trabajo de la UNOPS.

14. El establecimiento del nuevo sistema en línea requirió la colaboración de otras dependencias de la UNOPS y, en concreto, del equipo de desarrollo de tecnología de la información y las comunicaciones y de los traductores. Fue necesario realizar estas inversiones iniciales para implantarlo. El hecho de que el nuevo formulario en línea contenga terminología más sencilla y esté disponible en los tres idiomas de trabajo de la UNOPS ha reducido el número de respuestas poco claras de declarantes que no comprendían bien su contenido. Asimismo, incluye preguntas “desplegables”, donde una respuesta afirmativa a una cuestión conduce automáticamente a preguntas complementarias conexas, con lo que se reduce de forma considerable la necesidad de solicitar información adicional por correo electrónico después de que se revisen los formularios rellenos.

15. El Oficial de Ética presentó los resultados del estudio experimental a la Directora Ejecutiva y a los demás miembros del Grupo de Operaciones Institucionales. Se convino en que el nuevo formulario de declaración de la información financiera y los conflictos de intereses se utilizaría nuevamente en 2017.

16. En 2017, la UNOPS puso en marcha el programa de declaración de la información financiera un poco antes que en 2016. La Oficina de Ética tiene previsto iniciar el programa cada año antes de forma progresiva, a fin de poder analizar todas las declaraciones presentadas antes de redactar su informe anual. Asimismo, en 2017, la Oficina de Ética continuó adoptando medidas para hacer más eficiente el proceso. Se coordinó con el equipo de desarrollo de tecnología de la información y las comunicaciones para elaborar listas preliminares de declarantes a partir del sistema de planificación de los recursos institucionales, para que los directores regionales y de la sede las revisaran y completaran. Con esto se redujo el tiempo que exigía para las oficinas de dichos directores y se aseguró una interpretación más coherente de las categorías del personal con la obligación de presentar declaraciones. Por primera vez, la Oficina de Ética llevó a cabo un proceso de licitación para seleccionar a la empresa que actuaría como examinador externo de los formularios presentados.

17. En la campaña anual de presentación de declaraciones de 2017, 690 funcionarios de la UNOPS tuvieron que presentar y rellenar el formulario de declaración de la información financiera y los conflictos de intereses en línea.

18. El examen de los formularios presentados se está llevando a cabo.

## **B. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas**

19. Con arreglo al Boletín del Secretario General (documento ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada), la Oficina de Ética tiene el mandato de aplicar la política de la UNOPS de protección contra represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. De conformidad con la directriz institucional núm. 35 de la UNOPS<sup>1</sup>, la Oficina de Ética recibió denuncias de represalias y llevó a cabo exámenes preliminares para determinar si el denunciante había realizado una actividad protegida y, en ese caso, si la actividad protegida había sido un factor que contribuyera a provocar la presunta represalia. Si en su examen preliminar la Oficina comprueba que existen indicios fundados de represalias, la cuestión se remite al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones o, según proceda, a otro mecanismo, el cual inicia una investigación oficial.

20. A la espera de que concluya una investigación remitida, la Oficina de Ética puede recomendar a la Directora Ejecutiva que se adopten medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses del denunciante. La Oficina formulará una recomendación final a la Directora Ejecutiva para que haga su determinación una vez recibidos y evaluados el informe completo sobre la investigación y las pruebas correspondientes.

21. En 2017, la Oficina de Ética recibió diez solicitudes de protección contra represalias, lo cual representa un aumento notable con respecto a 2016, año en que se recibieron cuatro solicitudes de este tipo. Sin embargo, como en 2016, la mayoría (seis del total) procedían de una sola dependencia.

22. Cinco de las solicitudes que procedían de la misma dependencia estaban relacionadas y se realizaron en dos fases. A principios de año, dos funcionarios pidieron reunirse con su directora para hablar de la conducta de esta, la cual, según ellos, generaba una cultura de temor y ansiedad. Después de un intento de resolución informal en el que participaron empleados locales de recursos humanos, los dos funcionarios fueron objeto de medidas perjudiciales por parte de la directora. Consecuentemente, presentaron denuncias oficiales por abuso de poder y solicitaron protección contra las represalias a la Oficina de Ética en virtud de la directriz institucional núm. 35 de la UNOPS. Un tercer funcionario informó de presuntas amenazas de represalias si no cooperaba en la investigación de las reclamaciones formuladas por los dos denunciantes originales.

23. Para recibir protección en virtud de la directriz institucional núm. 35, la actividad protegida del denunciante debe preceder a las represalias. El Oficial de Ética encontró indicios suficientes de represalias de los dos denunciantes originales, pero no del tercero, ya que la amenaza de represalias había precedido a su cooperación en la investigación. Sin embargo, el Consejo Jurídico General informó al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones de que tampoco podría haber “represalias” en el sentido de lo dispuesto en la directriz institucional núm. 35 en el caso de los dos denunciantes originales, puesto que, a su entender, el intento de resolución informal no constituía una actividad protegida y, por lo tanto, las medidas perjudiciales habían precedido a la actividad protegida (la presentación de la denuncia oficial).

24. Sin embargo, tanto el Consejo Jurídico General como la directora que había sido objeto de las acusaciones reconocieron que la conducta subyacente de esta constituyó acoso y generó un ambiente hostil. La directora reconoció oficialmente la falta de

---

<sup>1</sup> La directriz institucional núm. 35, que estuvo en vigor durante 2017, fue posteriormente derogada y sustituida por la consigna operacional de 22 de febrero de 2018.

conducta y fue sancionada. La Directora Ejecutiva, por su parte, puso en marcha un plan de acciones múltiples para proteger al equipo de la directora y mejorar su conducta. El plan incluía asesorarla y traspasar sus funciones de recursos humanos. La Oficina de Ética tuvo la oportunidad de formular observaciones sobre el plan de acción y participó en varias conferencias telefónicas con el Consejo Jurídico General, el Grupo de Personas y Cambio, el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y el Director Regional.

25. La Oficina de Ética prestó apoyo a los denunciantes durante todo el procedimiento, poniéndose de forma regular en contacto con ellos y explicándoles el proceso en que se basaba el plan de acción de la Directora Ejecutiva. La administración de la UNOPS revocó las medidas perjudiciales sufridas por los dos denunciantes originales.

26. Hacia finales de 2017, la Oficina de Ética recibió otras dos solicitudes de protección contra represalias de empleados de la misma dependencia que habían cooperado en la investigación. El Oficial de Ética determinó que no existían indicios racionales de represalias, sino que los dos empleados se encontraban en una posición de vulnerabilidad. De conformidad con los fundamentos de las medidas de prevención recogidas en el documento SGB/2017/2/Rev.1, la Oficina de Ética mantuvo contactos con los administradores de categoría superior para asegurar la supervisión en el lugar de trabajo y la situación contractual de las personas afectadas.

27. La sexta solicitud de protección contra represalias que procedía de la misma dependencia no guardaba relación con las anteriores y se refería a una denuncia de 2015 de faltas de conducta diferente. La directriz institucional núm. 35 de la UNOPS no permitía a los funcionarios reclamar protección por una actividad protegida que se había llevado a cabo hasta seis años antes de solicitar dicha protección. En cambio, exigía que debía solicitarse protección a más tardar 12 meses después del último acto de supuestas represalias. La denunciante no pudo aportar pruebas sustantivas de represalias durante los 12 meses previos a su solicitud. Por lo tanto, la Oficina de Ética no encontró indicios suficientes de represalias.

28. Las otras cuatro solicitudes de protección procedían de tres dependencias diferentes. En todos los casos, el Oficial de Ética concluyó que, a pesar de que el denunciante había realizado una actividad protegida de buena fe al denunciar presuntas faltas de conducta, no existían indicios racionales de represalias.

29. En el primer caso, la denunciante se puso en contacto con la Oficina de Ética tras observar una mala gestión grave en un proyecto. El Oficial de Ética la informó de la protección que ofrecía la directriz institucional núm. 35. La denunciante dimitió unos meses más tarde e informó de presuntas represalias. Sin embargo, no pudo explicar de qué manera la actuación de la dependencia tras su dimisión, que estaba en consonancia con las políticas de la UNOPS, pero se alejaba de la práctica habitual, había sido perjudicial para ella.

30. En el segundo caso, el denunciante afirmó que la no renovación de su contrato tras el vencimiento fue la respuesta que obtuvo tras haber denunciado sus sospechas de fraude. La Oficina de Ética determinó que las personas encargadas de adoptar la decisión de no renovar el contrato desconocían la denuncia de fraude presentada a través de los canales de la UNOPS. También concluyó que la decisión se basó en otras conductas del denunciante.

31. En el tercer caso, la denunciante informó de que la no renovación de su contrato se debía a que había denunciado un presunto robo. La evaluación preliminar de la Oficina de Ética determinó que la oficina tenía problemas de financiación y que, en cualquier caso, el contrato de la denunciante, debido a su modalidad, no podía ampliarse sin que mediara un proceso competitivo.

32. En el último caso, el Oficial de Ética solicitó al denunciante información adicional necesaria antes de adoptar su determinación. El denunciante no respondió, a pesar del envío de varios recordatorios; por ello, se consideró abandonada la solicitud.

33. En cada una de las diez solicitudes de protección, incluidas aquellas en que, después de la evaluación preliminar, la Oficina de Ética concluyó que no había indicios razonables de represalias, esta examinó si existía algún problema de gestión subyacente y formuló las recomendaciones pertinentes.

34. Por último, durante el año, algunos empleados consultaron al Oficial de Ética en relación con los canales y procesos de denuncia. La Oficina de Ética recordó a varios funcionarios la existencia de la Oficina del Ombudsman de los fondos y programas de las Naciones Unidas y la función que desempeña en la resolución de conflictos interpersonales. La Oficina de Ética también informó a los empleados de la protección que ofrecía la directriz institucional núm. 35, a fin de fomentar una cultura de libre expresión de opiniones. La Oficina de Ética considera que la concienciación sobre esa política es una de las maneras de evitar las represalias.

### **C. Divulgación, capacitación y formación**

35. La Oficina de Ética trabajó en una serie de iniciativas de capacitación, tanto por sus propios méritos y en colaboración con otras dependencias. Entre ellas cabe destacar cursos de aprendizaje electrónico y de formación presencial.

36. El curso de aprendizaje en línea Ética e Integridad en las Naciones Unidas, puesto en marcha por otras organizaciones de las Naciones Unidas y promovido por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se presentó en la UNOPS y se hizo obligatorio para todo el personal. El curso está disponible en francés e inglés e incluye información acerca de los datos de contacto de la Oficina de Ética de la UNOPS y los canales de la Oficina para denunciar las faltas de conducta. La UNOPS esperaba que el seguimiento posterior al curso fuera automático en 2017 con la puesta en marcha de un sistema de aprendizaje digital para toda la UNOPS (Learning Zone), pero su implantación se retrasó y finalmente se lanzó en enero de 2018. El equipo de aprendizaje del Grupo de Personas y Cambio actualmente está validando los registros anteriores de finalización y dando más visibilidad al curso en distintas dependencias.

37. En 2017, la Oficina de Ética colaboró con el Grupo de Adquisiciones y el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones para elaborar un nuevo curso de aprendizaje electrónico interactivo denominado La Ética y la Prevención del Fraude en las Adquisiciones. El Asesor de Ética colaboró estrechamente en el módulo La Ética en las Adquisiciones. El curso tiene carácter obligatorio para las autoridades encargadas de las adquisiciones, los funcionarios y examinadores de adquisiciones y los miembros del Comité de Contratos; también se recomienda a los gestores de proyectos. El curso finalizó en el cuarto trimestre de 2017 y se puso en marcha al mismo tiempo que el sistema de aprendizaje Learning Zone. La iniciativa fue una continuación de las colaboraciones de la Oficina de Ética en la esfera de la prevención del fraude en 2017. Incluyó reuniones del Asesor de Ética con los directores del Grupo de Riesgos y Calidad y el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones para examinar los resultados de una evaluación del riesgo de fraude realizada por consultores externos. El Asesor de Ética posteriormente formó parte del Grupo de Prevención y Concienciación sobre el Fraude, junto a un director regional y los directores del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, el Grupo de Adquisiciones y el Grupo de Riesgos y Calidad.

38. En 2017, el Asesor de Ética también trabajó en una actualización de la serie de sesiones sobre normas de conducta y ética del curso en línea Certificación en Fundamentos de Recursos Humanos dirigido a los profesionales de recursos humanos.

39. La Oficina de Ética se reforzó en el cuarto trimestre de 2017 gracias a la contratación de un funcionario a tiempo parcial para ayudar en las tareas administrativas y de diseño gráfico. Esto propició que se revisase la página de la intranet dedicada a la ética, entre otras cosas con la publicación en un lugar prominente de las normas de conducta y las políticas internas en la materia de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). En diciembre de 2017, la Oficina de Ética también creó su propio blog. La primera entrada fue una respuesta a la solicitud de preguntas frecuentes sobre la política de aceptación de obsequios y atenciones sociales y se publicó en los tres idiomas de trabajo de la UNOPS.

40. En 2016, el Asesor de Ética presentó varias sesiones de capacitación dirigidas a funcionarios de la sede y sobre el terreno. Estas sesiones incluyeron la presentación de una sesión de capacitación interactiva sobre ética para funcionarios sobre el terreno que asistían al curso básico de gestión de proyectos, y una presentación sobre el papel y la función de la Oficina de Ética en el Grupo de Finanzas en la sede. De nuevo, el Asesor de Ética presentó la serie de sesiones sobre ética en las adquisiciones (puesta en marcha en 2016) del curso de capacitación de tres días de duración en materia de operaciones de adquisición impartido por el Grupo de Adquisiciones. Por último, celebró reuniones privadas con los nuevos altos funcionarios cuando visitaron la sede de la UNOPS en Copenhague durante la fase de orientación inicial.

41. En 2016, la Oficina de Ética fue uno de los miembros de un equipo de tareas creado por la Directora Ejecutiva para examinar y mejorar las políticas que rigen la forma en que la UNOPS tramita las reclamaciones. El equipo de tareas fue dirigido por el Grupo de Personas y Cambio y en él se incluyó al Grupo Jurídico, el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y la Oficina de Ética. Como consecuencia, se creó en 2017 una red de homólogos de toda la UNOPS que brinda asistencia al Grupo de Personas y Cambio en su examen preliminar de las denuncias de acoso, abuso de poder o discriminación. Cabe mencionar a este respecto un curso de capacitación de una semana de duración que impartieron consultores externos a determinados funcionarios. La Oficina de Ética y el resto de los miembros del equipo de tareas asistieron a este curso para ofrecer orientación y hacer aportaciones en tiempo real desde un punto de vista ético y respecto de la protección contra las represalias.

42. El Oficial de Ética recibió los órdenes del día de las reuniones de administradores de categoría superior, a saber, los del Grupo de Operaciones Institucionales, y decidió si debía asistir como observador. En 2017, asistió a la mayoría de las reuniones. También asistió a la reunión mundial de liderazgo celebrada en la sede. El Oficial de Ética sigue apoyando al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y otros grupos de la sede en sus iniciativas de lucha contra la corrupción y detección del riesgo en las adquisiciones. La Oficina de Ética colaboró con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones en la producción y realización de la encuesta anual sobre integridad, ética y lucha contra el fraude.

#### **D. Asesoramiento y orientación**

43. La función de asesoramiento en materia de ética es un aspecto clave de las actividades de las Naciones Unidas orientadas a proteger y fortalecer su reputación y prestigio. En cumplimiento de su mandato de asesoramiento, la Oficina de Ética imparte asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre ética al personal, la administración y los departamentos y oficinas para asegurar que las decisiones que se adopten se ajusten a los valores, principios y normas de las Naciones Unidas. De

esa manera se previenen, mitigan y resuelven conflictos de intereses reales o aparentes, lo cual contribuye a aumentar la integridad de la UNOPS y su personal.

44. La función de asesoramiento de la Oficina de Ética es de suma importancia: el 36% de todas las solicitudes de servicios recibidas en el período que abarca el informe correspondió a asesoramiento en materia de ética (véase la figura 2). Durante el período objeto de examen, la Oficina recibió 346 solicitudes de servicios de asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la ética. Como se indica en la figura 3, las solicitudes de asesoramiento se clasifican según las siguientes categorías (se incluyen los porcentajes de 2016 entre paréntesis con fines de comparación): actividades externas, 44%; denuncias de faltas de conducta, 10%; otros conflictos de intereses, 10%; declaración de la información financiera, 4%; cuestiones relacionadas con el empleo, 17%; restricciones después de la separación del servicio, 4%; y obsequios y atenciones sociales, 11%. Se ha producido un aumento considerable de las cuestiones relacionadas con el empleo desde que se puso en marcha la campaña para la libre expresión de opiniones. Una tendencia apreciable en 2016 fue el aumento del número de consultas a la Oficina de Ética en el momento de la contratación, a instancias de los profesionales de recursos humanos que habían descubierto un posible conflicto de intereses en el caso de las propuestas de nuevos empleados.

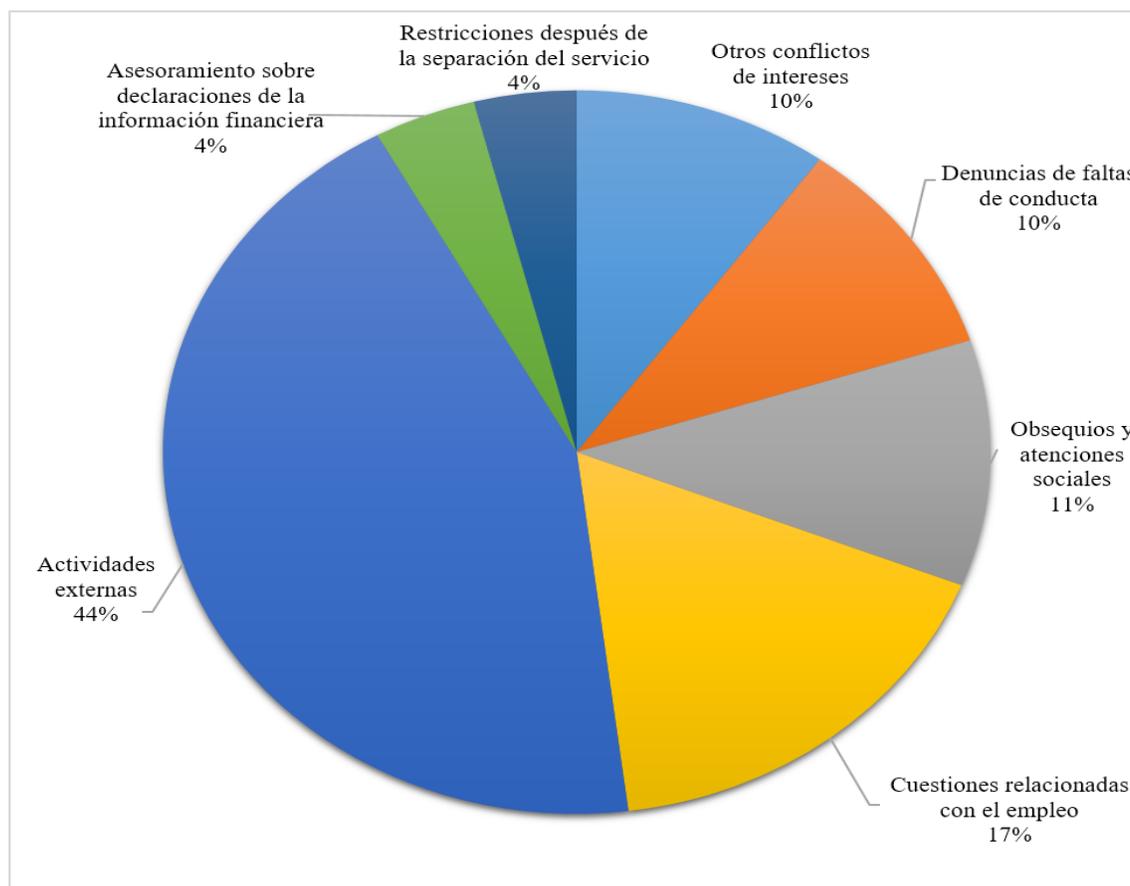
45. El asesoramiento y la orientación sobre ética impartidos por la Oficina de Ética en el período sobre el que se informa abarcaron la aclaración o interpretación de normas y reglamentos de la UNOPS sobre actividades prohibidas o restringidas y, por supuesto, dilemas éticos.

46. Mediante la consulta y la coordinación interinstitucionales con, entre otros, el Consejo Jurídico General y los integrantes del Grupo de Personas y Cambio, el Grupo de Adquisiciones y el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina de Ética ha querido proporcionar apoyo y orientación en materia de políticas en lo que respecta a la interpretación y la aplicación de las normas de la organización.

47. En 2017, la Oficina de Ética desempeñó una labor particularmente activa contribuyendo al establecimiento de normas a medida que la UNOPS realizaba progresos en la puesta en marcha de la iniciativa de gobernanza, riesgo y cumplimiento. Entre otras cosas, se forjó una estrecha colaboración entre el Asesor de Ética y el Grupo de Personas y Cambio y el Grupo Jurídico, para la redacción de la sección de ética de la nueva directriz institucional sobre recursos humanos, ética y cultura. El Asesor de Ética también preparó la declaración de apetito de riesgo de la Oficina de Ética para presentarla al Grupo de Riesgos y Calidad y fue entrevistado por grupos de expertos creados para analizar la paridad de género y la gestión de conocimientos.

48. En 2017, la Oficina de Ética fue el centro de coordinación de la UNOPS de los dos exámenes a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas de la Dependencia Común de Inspección (DCI). En el primero, se examinaron los mecanismos y las políticas que hacen frente a los conflictos de intereses y, en el segundo, las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades. Esta labor conllevó la recopilación y el análisis de la información de diferentes grupos de la UNOPS, y la redacción de la respuesta de la Oficina a los dos cuestionarios de la DCI.

Figura 3  
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética (2017)



#### E. Asistencia a otras organizaciones

49. En cumplimiento de su mandato de prestar servicios a otras organizaciones de las Naciones Unidas, la UNOPS convino en que su Oficina de Ética actuaría de examinador externo de las solicitudes del personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) referidas a las determinaciones del Oficial Principal de Ética de la OMPI en casos de protección contra las represalias.

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

50. El Comité de Ética de las Naciones Unidas, que más tarde pasó a denominarse Panel de Ética de las Naciones Unidas, fue establecido en el Boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, en su forma enmendada, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2007. El Panel tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas éticas para la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y organismos especializados que se administran por separado, y de celebrar consultas sobre ciertos casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones para todo el sistema de las Naciones Unidas. En 2017, el Oficial de Ética de la UNOPS participó en las 11 reuniones que celebró el Panel.

51. De conformidad con la promoción sistemática del Secretario General de la colaboración en materia de ética a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los fondos, programas y organismos especializados, y otras entidades interesadas, el 21 de junio de 2010 se estableció la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (denominada en un principio Red de Ética de las Naciones Unidas). La Red se fundó en el marco de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación con el fin de promover la colaboración y la coherencia en todo el sistema en el campo de la ética y la integridad, con la participación de oficiales de ética y profesionales afines tanto de la Secretaría de las Naciones Unidas como de fondos, programas y organismos especializados de la Organización y determinadas instituciones financieras internacionales.

52. El próximo informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética, que se presentará en el septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General, proporciona información adicional sobre el trabajo del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

---