



**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
15 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Segundo período ordinario de sesiones de 2020

Nueva York, 31 de agosto a 4 de septiembre de 2020

Tema 3 del programa provisional

Ética

**Actividades de la Oficina de Ética y Cumplimiento
de la UNOPS en 2019**

Informe de la Oficina de Ética y Cumplimiento

Resumen

El Oficial de Ética y Cumplimiento de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) transmite este informe cada año a la Directora Ejecutiva. El informe se presenta, posteriormente, a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual, de conformidad con su decisión 2010/17.

Los integrantes del Panel de Ética de las Naciones Unidas examinaron el proyecto de informe en marzo de 2020, de conformidad con lo dispuesto en la sección 5.4 del documento titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#), en su forma enmendada). El Comité Asesor de Auditoría de la UNOPS examinó el proyecto de informe en su reunión de 25 de marzo de 2020. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Este es el 11º informe anual presentado por la Oficina de Ética y Cumplimiento (antes denominada Oficina de Ética) desde su creación en 2009.

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 y Cumplimiento en el fortalecimiento de la cultura de ética en la UNOPS.

* Publicado nuevamente debido al impacto de la COVID-19 en las reuniones.



índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Informe sobre las actividades de 2019	4
A. Protección contra las represalias	6
B. Establecimiento de políticas y normas	10
C. Capacitación y sensibilización	11
D. Programa de declaración de la situación financiera	13
E. Asesoramiento y orientación	14
F. Otras actividades.	16
III. Desarrollo de la Oficina de Ética y Cumplimiento (2019-2020).	16
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.	17

I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva y abarca las actividades realizadas por la Oficina de Ética y Cumplimiento de la UNOPS en 2019. El informe se presenta a la Directora Ejecutiva de la UNOPS y a la Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y de la UNOPS.

2. La Oficina se estableció en 2009 con arreglo al boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), en su forma enmendada. Tiene su sede en Copenhague y presta apoyo en materia de ética y cumplimiento al personal de la UNOPS en todo el mundo (aproximadamente 4.750 personas en 2019) a través de sus operaciones en más de 80 países.

3. De conformidad con el boletín, el mandato de la Oficina es “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”. En virtud del boletín, la Oficina se encarga específicamente de lo siguiente:

- a) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética;
- b) Proporcionar orientación a los directivos para asegurar que las normas de la UNOPS promuevan un alto grado de integridad;
- c) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal;
- d) Realizar actividades de sensibilización sobre las normas éticas y el comportamiento esperado;
- e) Administrar la política de la UNOPS de protección contra las represalias;
- f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la UNOPS.

4. Además, la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento, que dirige la Oficina, integra el Panel de Ética de las Naciones Unidas para apoyar el establecimiento de normas éticas y la coherencia en las políticas dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas y los demás órganos y programas administrados por separado. La Oficina participa también en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para intercambiar información y colaborar en cuestiones de interés común con otras instituciones intergubernamentales multilaterales.

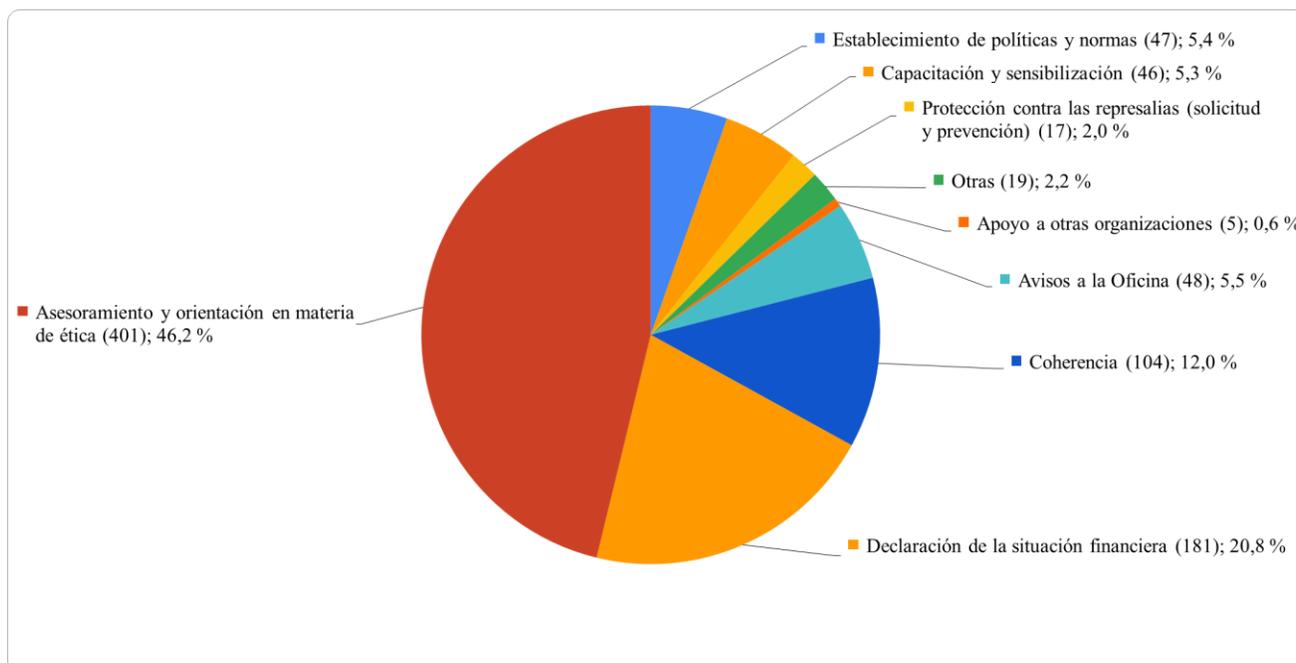
5. El 27 de diciembre de 2018, la dirección de la UNOPS decidió ampliar el enfoque de la Oficina de Ética (como se llamaba entonces) para que incluyera el cumplimiento. En particular, la Oficina tiene ahora el mandato de aplicar y mantener un marco que permita velar por que las políticas y los procedimientos sean idóneos y se cumplan sustancialmente. La Oficina celebra esa decisión, ya que permite a la UNOPS, mediante la labor de la Oficina y en colaboración con la administración, fortalecer aún más la cultura de integridad, asegurar que la ética ocupe un lugar apropiado dentro de la organización y que se dé respuesta a los desafíos éticos de hoy en día, e impulsar mayores niveles de rendición de cuentas. Incluso con la ampliación de su función, la Oficina sigue actuando con independencia, imparcialidad y confidencialidad, como se establece en el boletín. Además, en 2019, a raíz de la decisión adoptada por la Directora Ejecutiva a mediados de 2018 de aumentar los recursos dedicados al programa de ética, la UNOPS contrató a una nueva persona para que dirigiera la Oficina. Esa persona ocupa el cargo de Oficial Principal de Ética y Cumplimiento desde agosto de 2019.

6. En general, 2019 supone un hito importante en el enfoque adoptado por la UNOPS en materia de ética, ya que la organización ha tomado la decisión clara de cerciorarse de que cuenta con un sólido programa de ética y cumplimiento, a través del cual determinará y desarrollará de forma proactiva estrategias de mitigación de los principales riesgos éticos a los que se enfrenta en la actualidad. Esa convicción por parte de la cúpula de la UNOPS se basa en el entendimiento de que trabajar con ética no solo es lo correcto, sino que también es fundamental para mantener la confianza de las partes interesadas y sostener la relación con ellas. A medida que desarrolle su labor en 2020, la Oficina extenderá su enfoque para abarcar cuestiones más amplias de integridad institucional. La Oficina aplaude el aumento de la atención estratégica y la inversión de tiempo y recursos en cuestiones éticas y agradece el apoyo del equipo directivo superior de la UNOPS, que es esencial para que el programa sea exitoso.

II. Informe sobre las actividades de 2019

7. En 2019, la Oficina siguió prestando servicios en una amplia gama de esferas, como se muestra en la figura 1. Entre las actividades más destacadas del primer semestre de 2019 cabe mencionar el aumento de la prestación de asesoramiento en materia de ética, que se basó en la reputación de la Oficina como fuente de valioso asesoramiento confidencial; la consolidación del nuevo programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses; y la puesta en marcha de formación específica sobre temas clave de la esfera de la ética. Tras la llegada de la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento, la Oficina se dedicó en gran medida en el segundo semestre de 2019 a elaborar su plan de trabajo para seguir desarrollando el programa de ética y cumplimiento con mayor énfasis en la integridad institucional. La Oficial Principal de Ética y Cumplimiento ha entablado relaciones de trabajo positivas con la Directora Ejecutiva y los miembros del equipo directivo superior; asiste a sus reuniones trimestrales de oficio para mantener al equipo directivo al corriente de las cuestiones importantes que van surgiendo, sin dejar de respetar la independencia de la Oficina y sus obligaciones en materia de confidencialidad.

Figura 1
Desglose de las solicitudes de servicios por categoría (2019)¹



8. En 2019 se produjo una ligera reducción en el número total de solicitudes, que venía aumentando constantemente desde 2016. La Oficina se ocupó de 868 casos, lo que supone una disminución respecto de los 1.055 recibidos en 2018. Como se observa en la figura 2, el volumen de casos sigue siendo considerablemente mayor que en el período de 2010 a 2015, en que se registraron entre 400 y 500 por año. Es importante señalar que los números de casos por sí solos no dan ninguna indicación del tiempo dedicado a ningún asunto en particular, ya que los distintos casos tienen diferentes niveles de complejidad y suponen distintas cargas de trabajo. Además, la disminución del número de casos se refiere solo a la parte del trabajo de la Oficina que no se relaciona con el asesoramiento. En cambio, el número de casos sobre cuestiones de asesoramiento siguió aumentando en 2019, lo que demuestra que el personal sigue confiando en la Oficina para obtener orientación sobre cuestiones éticas.

¹ Definiciones

Protección contra las represalias: solicitudes de protección contra las represalias y medidas proactivas adoptadas para reducir la probabilidad de que se tomen represalias.

Establecimiento de políticas y normas: iniciativas con respecto a las políticas de ética, colaboración con otras dependencias en materia de políticas conexas, y labor realizada para cumplir las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección.

Capacitación y sensibilización: diseño e impartición de capacitación, y colaboración en la materia; y comunicaciones internas.

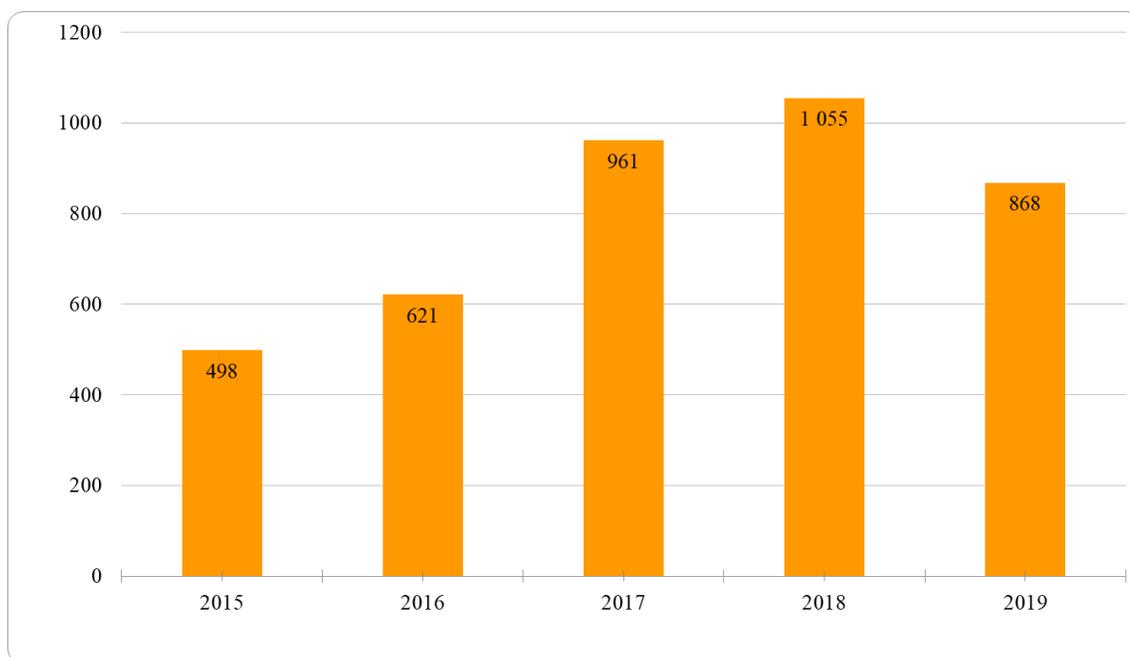
Programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses: administración del programa anual.

Coherencia: colaboración e intercambio de información con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales.

Apoyo a otras organizaciones: examen de la protección brindada contra las represalias y de decisiones de otro tipo adoptadas por otras organizaciones.

Avisos a la Oficina: contactos con la Oficina de Ética y Cumplimiento en relación con asuntos que no forman parte de su función y por lo tanto se remiten.

Figura 2
Comparación del número de solicitudes de servicios por ciclo de presentación de informes (2015-2019)



9. El número de solicitudes de asesoramiento aumentó de 343 en 2018 a 401 en 2019. Los contactos con la Oficina tienen que ver cada vez más con pedidos de asesoramiento, que representaron el 46 % del total en 2019, frente a aproximadamente el 33 % en 2018 y 2017. El aumento de la demanda de asesoramiento también se refleja en la mayor visibilidad de la Oficina, que se observa en los resultados de la encuesta del personal realizada en 2019. La Oficina cree que esto se debe a su cambio progresivo hacia una postura más proactiva, que se ha hecho posible gracias a su expansión a partir de finales de 2015. Se prevé que esa tendencia continuará.

10. Las dos categorías de servicios en las que el número de casos se redujo de manera más significativa fueron el establecimiento de políticas y normas (47 en 2019 y 161 en 2018) y los servicios relacionados con el proceso del programa de declaración de la situación financiera (181 en 2019 y 232 en 2018). La Oficina considera que la reducción en la categoría de establecimiento de normas se debe a que el entorno normativo en la UNOPS estaba más afianzado en 2019, tras la revisión general del marco normativo de toda la organización en 2017 y 2018. La categoría del proceso del programa de declaración de la situación financiera abarca las medidas relacionadas con el proceso, incluida la respuesta a las preguntas de los colegas sobre la presentación de declaraciones. La disminución de casos en esa categoría podría deberse a que el personal de la UNOPS estaba más familiarizado con el programa revisado de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses que se introdujo en 2016.

A. Protección contra las represalias

11. La Oficina gestiona la política de la UNOPS para la protección contra las represalias, cuyo propósito es proteger al personal de la organización contra las represalias por denunciar conductas indebidas o por cooperar en una auditoría, una investigación u otra actividad autorizada de determinación de hechos. Con arreglo a

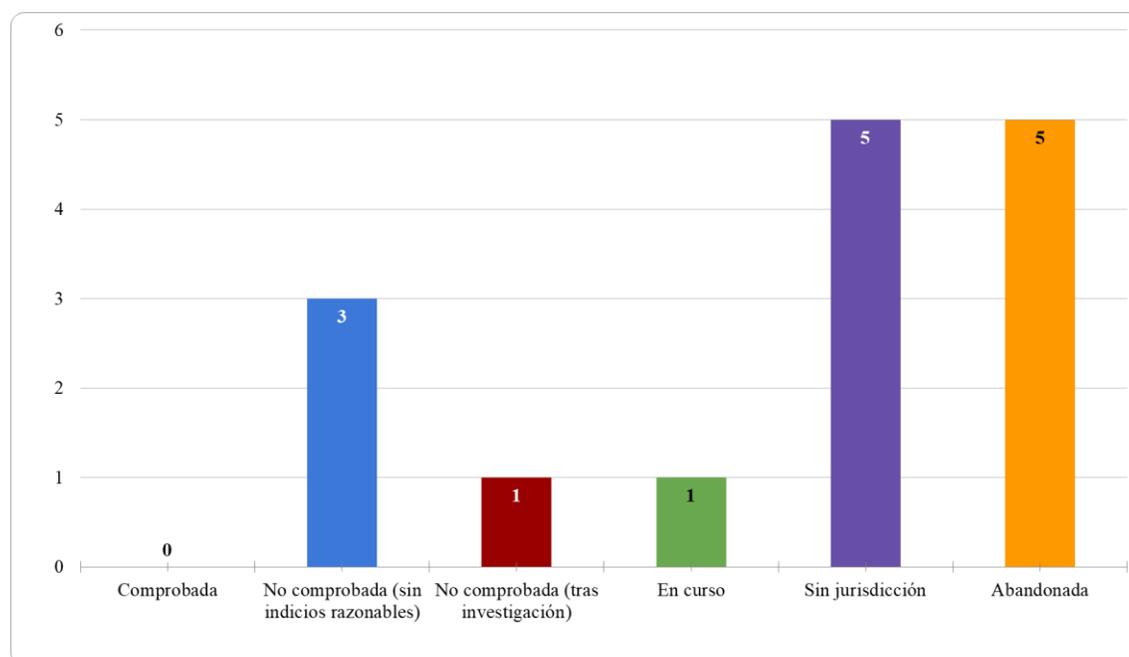
esa política, la Oficina recibe las solicitudes de protección y luego realiza un examen preliminar para determinar si un denunciante ha participado en una actividad protegida y, en caso afirmativo, si es probable que la actividad protegida haya contribuido a la supuesta represalia o amenaza de represalia. Si la Oficina concluye que existe indicio razonable de represalia, remite el asunto, normalmente al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, para que se lleve a cabo una investigación formal. En esta etapa, la Oficina puede recomendar a la Directora Ejecutiva que se adopten medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses del denunciante. Una vez finalizada la investigación formal, la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento determina si se produjeron represalias y, en su caso, formula recomendaciones a la Directora Ejecutiva y a la administración.

Solicitudes de protección contra las represalias

12. En 2019, 15 colegas se pusieron en contacto con la Oficina para solicitar protección contra las represalias. En la figura 3 se muestra cómo se resolvieron esas solicitudes. En ningún caso quedó comprobada la toma represalias.

Figura 3

Resolución de las solicitudes de protección contra las represalias (2019)



13. Las 15 solicitudes recibidas en 2019 constituyen un aumento con respecto a años anteriores. Sin embargo, la Oficina no considera que ese aumento responda a una creciente cultura de represalias dentro de la UNOPS. El aumento puede atribuirse más bien a una mayor visibilidad de la Oficina, observada en los resultados de la encuesta del personal de 2019, que se examinan en la sección C. La Oficina ha observado un patrón según el cual varias solicitudes de protección presentadas en un año determinado proceden de la misma oficina, se refieren al mismo tema o están relacionadas de alguna otra manera. Así ocurrió con 6 (40 %) de las 15 solicitudes recibidas en 2019 (37,5 % en 2018, 60 % en 2017 y 75 % en 2016). La Oficina observa también que seis de las solicitudes recibidas en 2019 se refieren a denuncias de represalias por parte de una sola persona, que no forma parte del personal de la UNOPS.

14. En un caso, la Oficina determinó que existía indicio razonable de represalia y remitió el asunto al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones para que lo investigara. En resumen, el denunciante alegó que la decisión de suprimir su puesto en el marco de la reestructuración de la organización y las quejas sobre su desempeño eran en realidad consecuencia de las denuncias de conducta indebida que había formulado. Durante la investigación, la Oficina acordó con el Grupo de Personas y Cambio las medidas de salvaguardia pertinentes para proteger al denunciante. Sin embargo, la investigación dejó claro que tanto los problemas de desempeño como las negociaciones para abolir el puesto del denunciante eran anteriores a la actividad protegida. Después de revisar el informe de investigación del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, la Oficina determinó que no había habido represalias.

15. La Oficina realizó un examen preliminar de otras tres solicitudes, pero llegó a la conclusión de que no había indicios razonables de represalias. En cada caso, el denunciante había denunciado acoso o abuso de autoridad por parte de su supervisor y alegó que había sufrido represalias como consecuencia de ello. La presunta represalia consistió en una evaluación desfavorable del desempeño en dos casos y la supresión del puesto del denunciante en el tercero. En los tres casos, la Oficina determinó que el denunciante había participado en una actividad protegida pero, tras interrogar a distintas personas y examinar la documentación, concluyó que no existía relación causal entre la actividad protegida y la acción perjudicial. Un denunciante apeló la decisión de la Oficina ante la Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas, quien confirmó la decisión de la Oficina y estuvo de acuerdo en que no existían indicios razonables de represalias.

16. En otros cinco casos, los denunciantes retiraron sus solicitudes de protección. Dos de las solicitudes fueron presentadas por ex miembros del personal de la UNOPS que habían participado en actividades protegidas mientras trabajaban para la organización; se preguntaban si su participación en actividades protegidas hacía que no prosperaran sus candidaturas para ocupar nuevos puestos en la UNOPS. Con respecto al tercer caso, el denunciante decidió no seguir adelante después de que la Oficina le comunicó los resultados de las investigaciones preliminares. El cuarto denunciante retiró la solicitud después de renunciar a la UNOPS. El quinto retiró su solicitud a la luz de las medidas adoptadas por la administración para resolver las cuestiones subyacentes.

17. Se recibieron seis solicitudes de protección relacionadas con el comportamiento de una sola persona que no era miembro del personal de la UNOPS, pero trabajaba en el sistema de las Naciones Unidas. Esa circunstancia planteó una cuestión jurisdiccional porque las políticas y procedimientos de cada organización suponen que la persona que solicita protección contra las represalias y el presunto infractor pertenecen a la misma organización del sistema. La Oficina examinó con el Asesor Jurídico de la UNOPS y el jefe de la oficina de ética de la organización en cuestión la forma en que deberían aplicarse en este caso los procedimientos de protección de los denunciantes de irregularidades. Con el consentimiento de los denunciantes, la Oficina suspendió su examen preliminar de cinco de las solicitudes, mientras la entidad que empleaba a la persona acusada de represalias tomaba medidas para investigar la situación subyacente de conformidad con sus propios procedimientos. Mientras tanto, la UNOPS, con el asesoramiento de la Oficina, estableció medidas de salvaguardia dentro de la organización para ofrecer cierta protección a los colegas que la solicitaron. Con respecto a la sexta solicitud, la Oficina inició un examen preliminar de la denuncia de represalias, que necesariamente tenía un alcance limitado. En el momento de redactarse este informe, el examen seguía en curso.

18. En cada caso, los denunciantes informaron que habían sido acosados por la persona de la otra organización de las Naciones Unidas. En febrero de 2019, la

UNOPS remitió las denuncias de conducta indebida a la otra entidad de las Naciones Unidas, que a su vez inició un examen de la administración y una investigación. Sin embargo, los procedimientos de investigación de la otra entidad difieren de los de la UNOPS, sobre todo en lo que respecta a su política de no informar a los denunciantes del estado de la investigación de la manera en que lo haría la UNOPS. Además, lamentablemente la UNOPS ha tenido dificultades para obtener información sobre el progreso de las diferentes etapas y los probables plazos, por lo que resulta difícil dar garantías a los denunciantes de que el asunto está avanzando. El equipo directivo superior de la UNOPS ha mantenido una comunicación periódica con el personal directivo superior de la entidad de las Naciones Unidas en cuestión para expresar su preocupación por lo prolongado del proceso, y ha comunicado todo lo posible a los denunciantes, además de prestarles apoyo de otras maneras. Existe el riesgo de que otros miembros de la UNOPS se encuentren con la misma dificultad en el futuro, dado el elevado número de personas de la organización que desempeñan funciones que les exigen estar en contacto estrecho, si no diario, con sus homólogos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina ha determinado que esta cuestión requiere la consideración del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

Solicitudes de protección contra las represalias de 2018 pendientes

19. En el momento de presentar su informe de 2018, la Oficina no había terminado de examinar tres solicitudes de protección contra las represalias y tenía previsto proporcionar detalles de esos casos en el informe de 2019.

20. Las tres solicitudes se originaron en la misma oficina, y dos se referían a la misma persona. En los tres casos, la Oficina determinó que no existía un vínculo causal entre la actividad protegida y la situación del denunciante, y que cada situación se debía a una combinación de problemas de gestión y cuestiones interpersonales. En uno de los casos, en que el denunciante había denunciado fraude, la Oficina tomó la medida preventiva, de acuerdo con la política de la UNOPS sobre protección contra las represalias, de alertar al Director Regional sobre la situación y los riesgos para el denunciante.

Asesoramiento

21. En 2019, la Oficina asesoró a 11 colegas sobre la protección contra las represalias. En la mayoría de los casos, el colega trató de obtener garantías sobre la protección que se confería a los denunciantes de irregularidades, ya sea antes de denunciar la conducta indebida o cuando se sintió expuesto, después de haber participado en la actividad protegida. Ninguno de esos casos derivó en una solicitud de protección contra las represalias. En los demás casos se trató de colegas que no estaban seguros de la definición de actividad protegida.

Medidas preventivas

22. La política de la UNOPS de protección contra las represalias establece que el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y el Grupo de Personas y Cambio informarán a la Oficina de las denuncias de infracciones que, en su opinión, puedan dar lugar a represalias. Posteriormente, la Oficina consulta a la persona sobre posibles medidas preventivas. Esta disposición es útil, ya que permite a la Oficina ser proactiva en lugar de ofrecer asesoramiento a un denunciante y luego esperar a ver si se producen represalias.

23. La Oficina consultó al Asesor Jurídico, al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y al Grupo de Personas y Cambio sobre qué medidas preventivas genéricas deberían considerarse de forma rutinaria. Se identificaron dos pasos genéricos. Un método consiste en pedir a las funciones de recursos humanos

pertinentes que coloquen una nota en el expediente del denunciante en la que se indique que se debe consultar a la Oficina antes de adoptar cualquier medida de recursos humanos que pueda ser perjudicial para el denunciante. El segundo método consiste en alertar a los directivos superiores, para que vigilen la situación.

24. En 2018, la Oficina fue contactada directamente por dos colegas que habían observado una posible conducta indebida, pero temían represalias. La Oficina les recordó la obligación de denunciar y les explicó sobre el riesgo percibido de represalias y el tipo de represalias que se podrían producir. Los colegas efectivamente presentaron sus respectivas denuncias y el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones inició una investigación. La Oficina, con el consentimiento de los denunciantes, tomó medidas preventivas: se puso en contacto con la dirección de la dependencia en cuestión y la informó del posible riesgo detectado. Desde entonces no se ha informado de ninguna medida de represalia.

Examen de políticas

25. La política vigente de la UNOPS se estableció en 2018 y sigue de cerca la de la Secretaría de las Naciones Unidas (boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), de 28 de noviembre de 2017). En el examen de la Dependencia Común de Inspección de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2018/4](#)) se formularon varias recomendaciones, aunque la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación señaló la necesidad de adaptarlas a las características específicas de cada organización. La UNOPS realiza un examen continuo de su política y sus procedimientos para cerciorarse de que ofrece protección eficaz contra las represalias. En consecuencia, a finales de 2019 la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento encargó un examen externo e independiente de la política y los procedimientos de protección contra las represalias de la UNOPS, que está siendo realizado a título gratuito por un bufete de abogados internacional. La Oficial Principal comunicó esta iniciativa a los integrantes del Panel de Ética de las Naciones Unidas, que expresaron interés en conocer los resultados del examen. Las recomendaciones resultantes se aplicarán, si procede, en 2020.

B. Establecimiento de políticas y normas

26. Después de alcanzar su punto máximo en 2017 y 2018, las actividades de la Oficina en relación con el establecimiento de políticas y normas disminuyeron en 2019, lo que refleja que el entorno normativo en la UNOPS está más afianzado. En 2019 la Oficina colaboró principalmente con otras dependencias en el establecimiento de normas en un sentido más amplio, y sentó las bases de distintas iniciativas previstas para 2020 y más adelante.

Plataforma externa de presentación de denuncias

27. En 2019, la Oficina colaboró con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones a fin de establecer una línea telefónica externa para denunciar presuntas conductas indebidas, incluidas las presuntas represalias contra los denunciantes de irregularidades. El propósito era simplificar las denuncias a través de un único canal. Con arreglo al sistema anterior, distintos tipos de conducta indebida se denunciaban ante distintos departamentos; en el sistema nuevo, los casos se asignan automáticamente al equipo pertinente para que los investigue y responda en función de los mandatos respectivos. La Oficina colaboró con el Grupo para crear una sección de preguntas frecuentes que acompaña a la plataforma, en la que se recuerda

al personal la responsabilidad de denunciar y se le da seguridad sobre la forma en que se tratarán sus inquietudes. El sistema se puso en marcha en diciembre de 2019.

28. La nueva plataforma de presentación de denuncias complementa los canales de denuncia existentes, pero con el tiempo se convertirá en el método principal para informar sobre presuntas conductas indebidas.

Grupo de Trabajo sobre Explotación y Abusos Sexuales

29. En 2019, la Oficina siguió enviando un miembro al Grupo de Trabajo sobre Explotación y Abusos Sexuales, establecido por la Directora Ejecutiva a finales de 2018. Los demás integrantes del grupo proceden del Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, el Grupo de Personas y Cambio, el Grupo Jurídico y el Equipo de Gestión de la Salud, la Seguridad, Cuestiones Sociales y Ambientales. El grupo de trabajo se reunió ocho veces en 2019 y llevó a cabo una serie de iniciativas. Por ejemplo, participó en un examen independiente, por un agente externo, de las políticas y los procedimientos del PNUD, del UNFPA y de la UNOPS para afrontar la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, y determinar medidas para reforzar su aplicación. El grupo de trabajo participó en la creación del mandato para la nueva función de los coordinadores de la prevención de la explotación y los abusos sexuales sobre el terreno y en la comunicación con los primeros titulares.

Mapas y orientación sobre los procesos

30. La Oficina elaboró mapas y orientación sobre los procesos respecto de la instrucción operacional sobre actividades externas, la cuarta de las nuevas políticas que estableció en 2018. Esos formatos ayudan a la comprensión de la política por parte de los colegas que prefieren una representación más visual de las disposiciones.

C. Capacitación y sensibilización

Capacitación

31. Siempre que es posible, la UNOPS prefiere incorporar la ética en los cursos de capacitación ordinarios, con el propósito de situar una cultura de ética en el centro de todas las actividades de la organización. Por consiguiente, el principal objetivo de la Oficina para la capacitación en 2019 fue colaborar con el Grupo de Personas y Cambio y con el Grupo de Adquisiciones. Ambos grupos llevan a cabo programas de capacitación regulares que incluyen una sesión específica sobre ética, a cargo de la Oficina. Cada sesión sobre ética incluye ejemplos prácticos de situaciones que pueden surgir en el contexto de las cuestiones que abarca el curso de capacitación más amplio; al final se reserva tiempo para responder preguntas de los participantes. Hay una gran demanda de estos cursos, que resultan muy atractivos para el personal. La Oficina agradece la oportunidad de colaborar de esta manera.

32. Una de las sesiones de capacitación que se imparten es una orientación para los supervisores sobre la forma de gestionar las denuncias de conducta indebida; la sesión se ha incorporado en dos programas de liderazgo dirigidos por el Grupo de Personas y Cambio con participantes de toda la UNOPS. La Oficina impartió esa sesión cuatro veces en 2019, una de ellas en francés.

33. La segunda sesión de capacitación forma parte del curso de tres días de duración sobre las operaciones de adquisición impartido por el Grupo de Adquisiciones. La Oficina hizo la presentación cinco veces en 2019, ante colegas sobre el terreno en Guinea, Kiev, Nepal, Camboya y Rangún, tanto en inglés como en francés.

34. En 2019, la Oficina elaboró una sesión de capacitación sobre conflictos de intereses y la presentó dos veces ante colegas de la región de América Latina y el Caribe, una en inglés y una en español.

35. Las sesiones de capacitación señaladas anteriormente se impartieron a distancia. Además, la Oficina ofreció formación u orientación inicial presencial a varios colegas que desempeñaban funciones en el terreno y visitaron la sede de la UNOPS, en Copenhague. Por ejemplo, se organizaron sesiones interactivas en el retiro del Grupo Financiero y un curso de gestión del cambio. La Oficina se reunió con 11 colegas de recursos humanos sobre el terreno para informarlos sobre la función de la Oficina, en particular sobre situaciones en que los colegas tendrían que consultarla. También celebró con seis colegas de una oficina sobre el terreno que visitaban Copenhague una reunión informativa que incluyó un debate sobre los desafíos éticos de la vida real a los que se enfrentaban los colegas en sus funciones. Por último, en cinco ocasiones se invitó a la Oficina a impartir sesiones individuales de orientación inicial para colegas nuevos que trabajaban en una región.

36. En 2019, la Oficina contribuyó a los cursos de aprendizaje virtual de otras dependencias. El Grupo de Adquisiciones elaboró un nuevo curso que será obligatorio para los proveedores de la UNOPS y que incluye una sección sobre ética, en la cual colaboró la Oficina. Asimismo, la Oficina colaboró con el Grupo de Personas y Cambio en una actualización de su curso de aprendizaje virtual para profesionales de recursos humanos.

Sensibilización

37. La Oficina ha tomado medidas deliberadas para aumentar su visibilidad en los últimos años. Anteriormente, la UNOPS solía enviar una encuesta de sensibilización sobre integridad, fraude y ética a su personal cada dos años; la más reciente se realizó en 2017. Sin embargo, en 2019 la UNOPS llevó a cabo su encuesta bienal de personas y las dos encuestas se fusionaron. La Oficina recibió con agrado la integración de las encuestas, ya que la encuesta de personas, que ha tenido una tasa de respuesta elevada en toda la UNOPS, ayuda a detectar tendencias y se emplea para elaborar el plan de trabajo de la Oficina. La Oficina trabajó con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones y el Grupo de Personas y Cambio en la formulación de las preguntas de la encuesta relacionadas con la ética.

38. Los resultados de la encuesta de personas de 2019 mostraron un aumento en la proporción de encuestados (70 %) que conocían el teléfono de asistencia sobre cuestiones éticas, frente al 61 % en 2017. Sin embargo, la encuesta también reveló que el nivel de conocimiento de la Oficina entre el personal no estaba distribuido uniformemente entre las regiones de la UNOPS. Los resultados se tendrán en cuenta en la planificación para 2020.

39. Dado que la contratación de la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento a tiempo completo no se concretó hasta el segundo semestre de 2019, la Oficina optó por minimizar la comunicación a nivel de toda la UNOPS durante el año. El objetivo era permitir que la Oficial Principal estableciera un plan de trabajo a largo plazo para la Oficina, que a su vez sirviera de base para una estrategia de comunicación estructurada.

40. A finales de 2019, la Oficina publicó orientaciones de fin de año para los colegas en los tres idiomas de trabajo de la UNOPS. En el mensaje, redactado en un lenguaje positivo y sencillo, se destacaron los puntos clave que debía recordar el personal con respecto a su conducta al final del año. También se incluyó un enlace a una sección de la intranet de la Oficina que contenía preguntas frecuentes sobre la política de la UNOPS en materia de obsequios. La Oficina trabajó con el Grupo de Comunicaciones

para decidir las mejores formas de difundir el mensaje a fin de llegar al mayor número de colegas.

41. A finales de 2019, la UNOPS rediseñó su intranet. La Oficina actualizó las páginas relacionadas con la ética en consonancia con los nuevos protocolos y seguirá desarrollando ese contenido en el marco de su estrategia de comunicación más amplia en 2020. También está en conversaciones con la dependencia de comunicaciones y la administración para aumentar la visibilidad del programa de ética en la intranet en 2020.

42. En 2019, la Oficina respondió a diversas solicitudes de asistencia para actividades de sensibilización. Por ejemplo, revisó carteles que se utilizarían en una campaña en una oficina de la UNOPS en un país y examinó un programa de género previsto con una colega de una oficina en un país, a la que puso en contacto con otros colegas de la organización.

43. La Oficina también prestó asesoramiento en materia de ética en relación con iniciativas clave de gestión. Por ejemplo, examinó las candidaturas de colegas para los premios a los proyectos del año de la UNOPS; las candidaturas para integrar la Red de Homólogos, que trabaja con el Grupo de Personas y Cambio para estudiar las denuncias de acoso, discriminación y abuso de autoridad y responder a ellas; y las candidaturas para formar parte de la reserva de talentos de la UNOPS. La Oficina tuvo el placer de prestar apoyo a esos procesos, que ayudan a garantizar la coherencia de los mensajes en toda la organización.

D. Programa de declaración de la situación financiera

Ciclo de 2019

44. En julio de 2019, la Oficina puso en marcha el ciclo de presentación de 2019 de su programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses. El ciclo comenzó un mes antes que en 2018, según el plan anunciado en el informe de 2017 de adelantar progresivamente el lanzamiento a una fecha anterior del año. Fue el décimo programa anual de declaración de la situación financiera que llevó a cabo la Oficina. La Oficina contrata a un examinador externo para que realice el examen inicial de las declaraciones presentadas y para que recopile más información cuando es necesario, de acuerdo con las directrices de examen publicadas por la Oficina.

45. El número total de declarantes en 2019 fue de 851, que representan aproximadamente el 18 % del personal de la UNOPS.

46. En el momento de redactarse este informe, habían presentado la declaración en el marco del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses 850 de los 851 declarantes. La persona que faltaba, que tenía un contrato marco con la UNOPS, estuvo involucrada en una investigación interna no relacionada, y la organización ya no recurrirá a sus servicios. La Oficina observó que seguía habiendo muchas demoras, tanto en la presentación de las declaraciones como en la respuesta a las preguntas de seguimiento enviadas por el examinador externo con respecto a las declaraciones presentadas. Tales demoras suponen un riesgo para la organización, dado que retrasan la detección y gestión de los posibles conflictos de intereses del personal que ocupa puestos clave. Además, la falta de respuesta de los declarantes deriva en un mayor uso de recursos, ya que la Oficina y los supervisores envían múltiples recordatorios y se solicita la intervención del personal directivo superior. La Oficina tomó medidas para hacer frente al incumplimiento en 2019 mediante la imposición de consecuencias financieras y adoptará nuevas medidas para aumentar el cumplimiento en 2020. En particular, ha recomendado al Grupo de Personas y Cambio que tres miembros del personal pierdan su derecho a recibir las

gratificaciones por mérito que, de cumplirse las condiciones financieras, se pagarían en el segundo semestre de 2020.

47. En 2019 la Oficina, en consulta con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, introdujo una nueva pregunta para captar las asociaciones con proveedores que no surgían en las respuestas a preguntas más específicas del formulario. También colaboró con el Grupo en relación con dos denuncias de conducta indebida respecto de declaraciones sobre actividades externas que se hicieron en un formulario presentado en el marco del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses.

48. El examen de las declaraciones presentadas en el ciclo de 2019 está en curso.

Finalización del ciclo de 2018

49. En el momento en que se redactó el informe de 2018 no se había terminado de examinar las declaraciones de ese año. Por consiguiente, en el presente informe, la Oficina ha incluido un resumen del proceso anual de 2018.

50. La Oficina observó a principios del examen de 2018 que algunos declarantes informaban de la misma situación año tras año. Esto ocurre típicamente cuando un familiar está empleado en el sistema de las Naciones Unidas o en una empresa proveedora o asociada de la UNOPS, lo que constituye una de las categorías más frecuentes de posibles conflictos de intereses detectados a través del proceso del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses. El examinador externo remite esos casos a la Oficina, que luego se pone en contacto directamente con los declarantes y sus supervisores para cerciorarse de que una situación representa un conflicto de intereses y establecer salvaguardias, según sea necesario y en caso de que no las haya, y para recordar a los declarantes sus obligaciones con respecto a los conflictos de intereses. A fin de evitar interrogatorios repetidos a los declarantes, en el examen de las declaraciones de 2018, la Oficina compartió los intercambios de correo electrónico anteriores pertinentes con el examinador externo y le indicó que, si se volvía a informar de la misma situación, pidiera al declarante que confirmara si se había producido algún cambio con respecto a la situación descrita en el intercambio anterior y si seguía respetando las salvaguardias y los consejos recibidos.

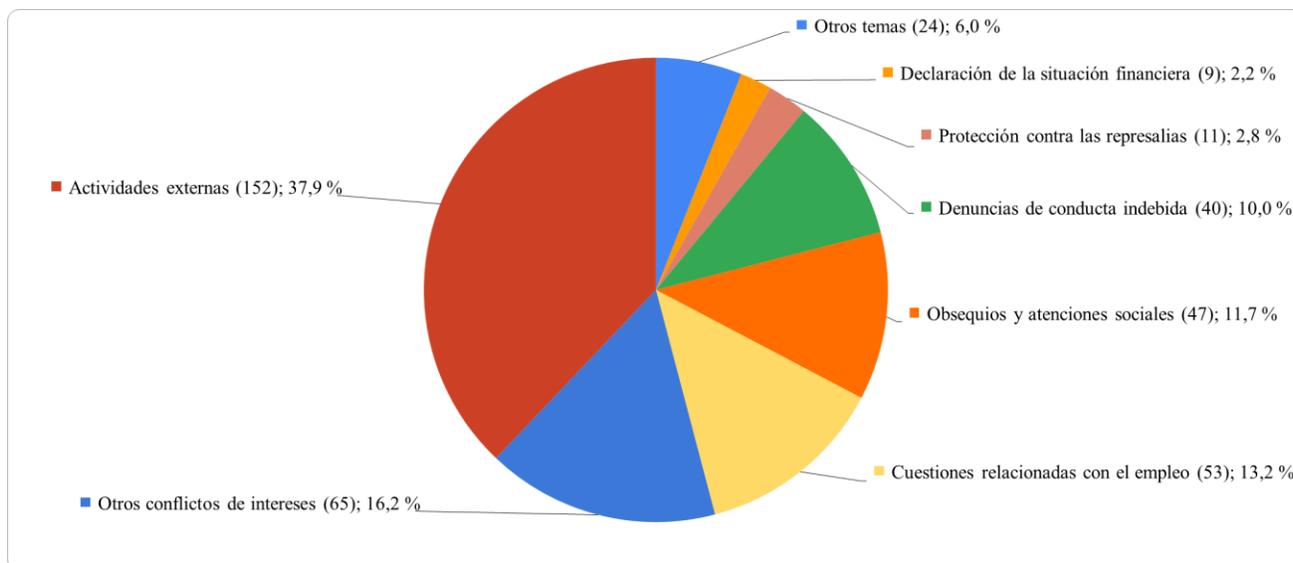
51. Tras el examen de las declaraciones de 2018, 65 casos fueron remitidos por el examinador externo a la Oficina, que luego asesoró sobre conflictos de intereses directamente a 53 declarantes. En 31 casos el asesoramiento se refería a un familiar, en 18 casos tuvo que ver con las actividades externas de un declarante, y en 4 casos se reiteró la política de la UNOPS en materia de obsequios y atenciones sociales. Todos los posibles conflictos con respecto a familiares se resolvieron en interés de la UNOPS. En varios casos, el declarante puso fin a la actividad externa correspondiente a la luz de los riesgos señalados por la Oficina.

E. Asesoramiento y orientación

52. La Oficina considera que el asesoramiento al personal sobre cuestiones éticas es una herramienta esencial en los esfuerzos de la UNOPS por acrecentar y fortalecer su cultura de integridad. Viene trabajando a lo largo de los años para construir su reputación dentro de la organización como un recurso disponible a todo el personal para obtener asesoramiento práctico especializado sobre cuestiones éticas. La Oficina comunica con claridad al personal que el asesoramiento es confidencial para animar a las personas a que se presenten con cualquier inquietud o pregunta que puedan tener.

53. En consecuencia, las solicitudes de asesoramiento se están convirtiendo en la mayor esfera de trabajo de la Oficina: representaron el 46 % del total de los servicios prestados en 2019, frente al 33 % en 2018 y en 2017. Asimismo, el número total de solicitudes de asesoramiento ha aumentado en un 15 %. En la figura 4 se ofrece un desglose de las diferentes categorías de asesoramiento solicitadas durante el año.

Figura 4
Desglose de las subcategorías de solicitudes de asesoramiento en materia de ética (2019)²



54. Las actividades externas siguen representando una esfera sobre la que se pide cada vez más asesoramiento a la Oficina. El personal de la UNOPS pide aprobación para realizar diversos tipos de actividades, que van desde enseñar a tiempo parcial en una universidad hasta conducir un taxi durante el fin de semana, ser guía turístico o traductor a tiempo parcial, integrar una reserva militar, fundar o dirigir una organización no gubernamental, presentarse a un cargo electivo, participar en diversos comités, escribir y publicar una tesis, publicar un artículo o dar un discurso. Si bien actividades como presentarse a un cargo electivo siempre serán incompatibles con ser personal de la UNOPS, otras dependerán del contexto y del puesto que ocupe la persona en la organización.

55. La Oficina identificó una esfera clave con respecto a las actividades externas a finales de 2019 que justifica la adopción de nuevas medidas. Al menos dos personas con contratos marco (por lo tanto, sin garantía de asignaciones regulares con la UNOPS, pero a menudo con una dirección de correo electrónico de la organización) eran también directores generales de una empresa que deseaba entablar una relación

² Definiciones

Cuestiones relacionadas con el empleo: incluye el asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con las restricciones en la contratación, en el empleo y posteriores al empleo.

Denuncias de conducta indebida: incluye el asesoramiento sobre las obligaciones y las opciones en circunstancias de posible conducta indebida y la colaboración con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones al respecto.

Declaración de la situación financiera: se refiere al asesoramiento sobre las obligaciones de presentar una declaración, no sobre el proceso anual del programa de declaración en sí.

Protección contra las represalias: se refiere al asesoramiento relativo a la protección contra las represalias, pero no a las medidas oficiales adoptadas para dar protección.

comercial con la UNOPS. Uno de esos casos se remitió a la Oficina para que brindara asesoramiento a finales de 2019, y una nueva solicitud se recibió a principios de 2020.

56. La Oficina observa además que, de conformidad con las normas de conducta de la administración pública internacional, "la obligación primordial del personal es dedicar sus energías a la labor de su organización". Si bien la UNOPS "debería permitir, alentar y facilitar la participación del [personal] en actividades profesionales que fomenten los contactos con organismos privados y públicos y le permitan así mantener y mejorar sus competencias profesionales y técnicas", la Oficina opina que el nivel de actividades externas es demasiado elevado, y que el personal da por sentado que se le permitirá realizar actividades externas como regla y no como excepción. La Oficial Principal de Ética y Cumplimiento estudiará con la Directora Ejecutiva la posibilidad de que el enfoque de la UNOPS se haga más estricto en 2020.

57. También se solicita con frecuencia a la Oficina que preste asesoramiento con respecto a otros tipos de conflicto de intereses, que en general se dividen en dos categorías. La primera se refiere a la situación personal de un miembro del personal de la UNOPS, que a menudo sale a la luz a través del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses. En esos casos, la Oficina examina la situación con el supervisor de la persona para evaluar qué salvaguardias deben establecerse a fin de proteger los intereses de la organización. La Oficina luego se comunica con la persona directamente por escrito para explicar los riesgos y las salvaguardias. La otra categoría de conflictos de intereses abarca diversas situaciones en las que un miembro del personal de la UNOPS se enfrenta a un dilema respecto de una situación en el trabajo y necesita asesoramiento para estudiar distintas opciones.

58. Una tendencia particular que se puso de manifiesto en 2019 fue la de colegas que se acercaron cada vez más a la Oficina en busca de asesoramiento antes de presentar una denuncia de conducta indebida o, en algunos casos, pidieron asesoramiento a la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas. En esas situaciones, la Oficina puede asesorar sobre los derechos y las obligaciones concomitantes a la denuncia de una conducta indebida y sobre lo que se puede esperar. Una vez más, en este caso, la naturaleza confidencial del asesoramiento ha animado a personas que de otro modo podrían haber guardado silencio.

F. Otras actividades

59. La Oficina participó en una actividad dirigida por el Oficial Principal de Seguridad de la Información para verificar que la información que mantiene la Oficina se almacena en sistemas con los niveles de seguridad adecuados, dada la clasificación de la información en cuestión. Se trató de un proceso en dos etapas que consistió, en primer lugar, en la creación de un inventario de activos de información y, en segundo lugar, en la clasificación de la información y la seguridad de los sistemas utilizados. El proceso fue amplio y abarcó el sistema del programa de declaración de la situación financiera y conflictos de intereses, las condiciones del contrato de la UNOPS con el examinador externo de las declaraciones, el acceso a los correos electrónicos y los documentos físicos que se guardan en las oficinas.

III. Desarrollo de la Oficina de Ética y Cumplimiento (2019-2020)

60. Como se señaló en la introducción, con la llegada de la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento, la Oficina pudo comenzar a elaborar sus planes para mejorar el

programa de ética y crear un nuevo programa de cumplimiento. Durante 2019, la Oficina consultó con una amplia gama de interesados dentro de la UNOPS y llevó a cabo comparaciones externas cuando comenzó a desarrollar su plan estratégico, una nueva definición de la ética en la labor cotidiana de la organización, y una descripción del papel que desempeña la Oficina dentro de ella. El equipo también celebró su taller inaugural de dos días de duración para la consolidación, facilitado por el equipo de gestión del cambio de la UNOPS.

61. La Oficina sigue ahora un plan de trabajo detallado para avanzar en sus objetivos estratégicos, que incluye actividades tanto para 2019 como para 2020. El plan de trabajo abarca cinco áreas clave:

- a) La continuación de la labor del programa de ética existente;
- b) Tareas para mejorar las actividades de ética existentes;
- c) Desarrollo del nuevo programa de ética, con mayor atención en la integridad institucional;
- d) Desarrollo del nuevo programa de cumplimiento;
- e) Apoyo al resto del sistema de las Naciones Unidas en materia de ética y cumplimiento.

62. En 2019 se adoptaron medidas para avanzar en el tema b), como el encargo de un examen independiente de las medidas de protección contra las represalias de la Oficina mediante la introducción de un único instrumento de gestión de casos y proyectos, para armonizar con el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones, y la elaboración de nuevos informes trimestrales para el equipo directivo superior. Para 2020, el plan de trabajo incluye una serie de actividades ambiciosas e innovadoras, entre ellas una evaluación de los riesgos éticos a nivel mundial, la introducción de nuevos programas de comunicación y capacitación, y medidas para mejorar la rendición de cuentas dentro de la UNOPS mediante un nuevo programa de cumplimiento.

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

Panel de Ética de las Naciones Unidas

63. El anterior jefe de la Oficina participó en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas durante todo 2019, y la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento se incorporó a ellas a partir de agosto de 2019. El Panel, integrado por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los fondos y programas, y presidido por la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones de ética complejas que tengan repercusiones para todo el sistema. Además, en calidad de Presidenta Suplente *pro tempore* del Panel, la Oficial Principal de Ética y Cumplimiento realizó un examen de las conclusiones impugnadas de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas sobre la protección contra las represalias.

Coherencia

64. A lo largo de 2019, la Oficina siguió colaborando con otros fondos y programas para compartir las mejores prácticas y experiencias. Gran parte de esa interacción se relacionó con la comparación de políticas y procedimientos entre organizaciones. En particular, varias organizaciones solicitaron a la UNOPS más información o

aportaciones sobre el nuevo procedimiento de declaración de la situación financiera que se introdujo en 2016. Distintos colegas de otras organizaciones se mostraron interesados en saber más acerca de cómo los cambios habían racionalizado el proceso para la UNOPS y de otros beneficios obtenidos.

Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

65. En calidad de miembro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, la Oficina asistió a la reunión anual de la Red en Múnich en julio de 2019. En esa ocasión, la Oficina copresidió una sesión de trabajo sobre la protección contra las represalias y fue elegida miembro del comité de composición de la Red.

Apoyo a otras organizaciones

66. Desde 2017, la Oficina ha sido el examinador externo de las solicitudes de revisión presentadas por el personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) en lo referente a las determinaciones del Oficial de Ética de la OMPI en casos de denuncia de irregularidades. En 2019 examinó cuatro solicitudes del personal de la OMPI: dos casos recibidos a finales de 2018, más dos nuevos casos. En todos los casos, la Oficina examinó y rechazó las apelaciones.
