



Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

Distr. general
5 de julio de 2023

Español
Original: inglés

Segundo período ordinario de sesiones de 2023

12 y 13 de septiembre de 2023

Tema 4 del programa provisional

Ética

Informe sobre la función de ética de ONU-Mujeres durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2023

Resumen

De conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva, la Asesora de Ética presenta este informe acerca de sus actividades de ética durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2023. Los datos relativos a la participación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas corresponden al ciclo de presentación de 2022.

Conforme a lo dispuesto en la sección 5.4 del 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 Panel de Ética de las Naciones Unidas ha examinado también el informe en su 157ª reunión, celebrada el 12 de junio de 2023.

Este es el primer informe presentado por la Asesora de Ética desde que el 1 de abril de 2023 se nombró al primer titular de esta función, tras la creación de la función de ética en 2022.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y la perspectiva de gestión.



I. Introducción

1. El primer informe sobre las actividades de la Asesora de Ética se presenta de conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva. En él se detallan las actividades de la Asesora de Ética realizadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2023, en cumplimiento del mandato de “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella”, según se indica en 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](#)).

2. El objetivo de la función de ética es ayudar al Director Ejecutivo a cerciorarse de que el personal de ONU-Mujeres demuestre el más alto grado de integridad exigido en la Carta de las Naciones Unidas y desempeñe sus funciones con arreglo a él. Una plantilla que defiende los principios de integridad, imparcialidad, independencia y rendición de cuentas aumenta la confianza y la credibilidad de nuestros asociados y nuestras partes interesadas en apoyo del objetivo de ONU-Mujeres de lograr resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. El papel de la Asesora de Ética es respaldar al personal de ONU-Mujeres en la consecución de este objetivo, mediante la promoción, el fortalecimiento y el mantenimiento de una cultura que adopte el más alto grado de conducta ética.

3. De conformidad con los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y en consonancia con el boletín [ST/SGB/2007/11](#), la Asesora de Ética ejecuta su mandato en las siguientes esferas: a) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y la administración; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) fijación de normas y apoyo normativo; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera de ONU-Mujeres, en consonancia con el acuerdo concertado entre ONU-Mujeres y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el boletín del Secretario General sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses ([ST/SGB/2006/6](#)); y e) administración de la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. El informe también incluye el compromiso de la Asesora de Ética con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la solicitud de adhesión a la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y su participación en ella.

II. Creación de la función de ética

4. La función de ética en ONU-Mujeres cuenta con un funcionario, la Asesora de Ética de categoría P-5, que asumió sus funciones el 1 de abril de 2023. La Asesora de Ética se encarga de prestar servicios relacionados con la ética a unos 3.700 miembros del personal de ONU-Mujeres, entre los que se incluyen unos 1.200 funcionarios.

5. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética centró sus esfuerzos en crear la función de ética dentro de ONU-Mujeres, al tiempo que garantizó su confidencialidad e independencia. La Asesora de Ética participó en consultas con los directivos, las partes interesadas y las funciones de ética de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas, para elaborar un plan de trabajo preliminar destinado a poner en marcha la función de ética de ONU-Mujeres. Los pasos iniciales incluyeron la sensibilización del personal sobre el papel de la función de ética y la creación de los canales y procedimientos necesarios para garantizar que

la función de ética pudiera empezar inmediatamente a prestar servicios al personal de ONU-Mujeres.

6. A este respecto, en cooperación con la División de Recursos Humanos y la División de Sistemas de Información y Telecomunicaciones, la Asesora de Ética garantizó la transferencia del dominio ethics@unwomen.org a la función de ética. Se trata ahora de un buzón electrónico de correos específico y confidencial para recibir solicitudes de servicios de ética y permitir a la Asesora de Ética mantener correspondencia con el personal. Además, para proteger la confidencialidad de los asuntos señalados a la atención de la Asesora de Ética y hacer un seguimiento de los datos, y en cooperación con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, se instaló una base de datos segura. Solo la Asesora de Ética tiene acceso tanto al buzón de correos como a la base de datos.

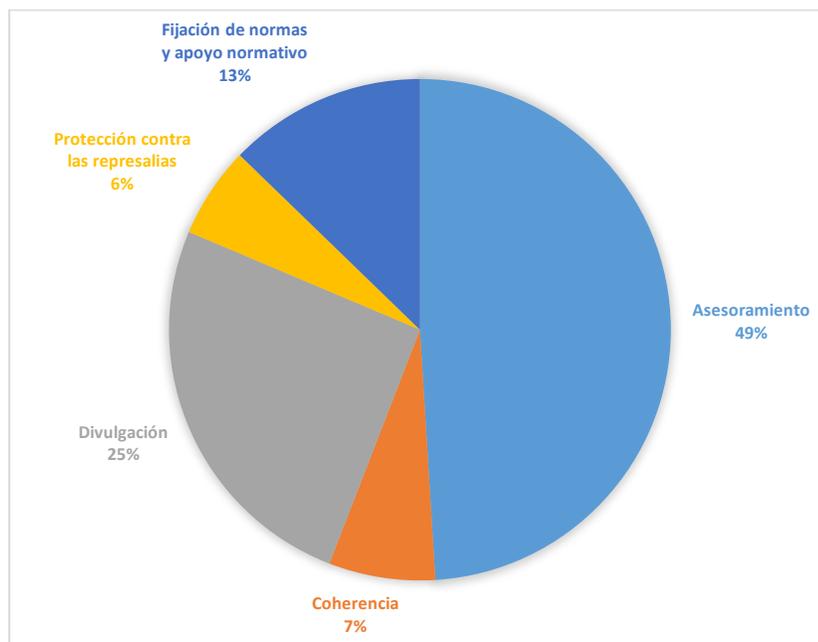
7. Durante este período de establecimiento, la Asesora de Ética consultó de forma sistemática a los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, que le proporcionaron herramientas, material escrito y orientación, lo que mejoró la eficiencia y fue fundamental para garantizar el éxito de la puesta en marcha de la función en ONU-Mujeres.

8. En 2021, la Dependencia Común de Inspección (DCI) publicó un informe basado en un examen acerca de las funciones de ética en el sistema de las Naciones Unidas¹. En el momento en que se publicó el informe, ONU-Mujeres aún no disponía de su propia función específica de ética. Sin embargo, la Asesora de Ética se ha guiado por los principios de independencia establecidos en el informe al crear la función. El informe señalaba que la independencia es “requisito previo para el cumplimiento efectivo del mandato de la función de ética” y definía la independencia como “...la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones de manera imparcial, con suficiente autonomía y sin influencias externas²”. A la hora de crear la función, la Asesora de Ética ha recibido el apoyo de la administración, al tiempo que se le ha permitido llevar a cabo actividades sin interferencias externas. La Asesora de Ética seguirá vigilando la manera de proceder de otras organizaciones comparables y atendiendo a las recomendaciones de supervisión pertinentes para asegurarse de que mantiene unas prácticas sólidas con respecto a la independencia.

9. Durante los tres primeros meses de funcionamiento, la Asesora de Ética llevó a cabo las actividades de integración al tiempo que respondía a las solicitudes de servicios, que ascendían a 102 a finales de junio de 2023. Como se muestra en la figura 1, las solicitudes de servicios se clasificaron en las siguientes categorías: asesoramiento en materia de ética (50, 49 %), protección contra represalias (6, 6 %), divulgación, capacitación y sensibilización (26, 25 %), fijación de normas y apoyo normativo (13, 13 %), y coherencia (7, 7 %).

¹ Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2021/5](#)).

² Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2021/5](#)), sección III.A y párr. 98, cita de [JIU/REP/2018/4](#), párr. 127.

Figura 1: Solicitudes de servicios por categoría

III. Actividades

A. Fijación de normas y apoyo normativo

10. La Asesora de Ética prestó asesoramiento y apoyo a otras divisiones en la elaboración y actualización de políticas y normas relacionadas con la ética y la integridad. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética participó en varios asuntos políticos o formuló observaciones sobre ellos, como la Política de Control Interno de ONU-Mujeres, la estrategia de colaboración con el sector privado y las condiciones generales de servicio para Consultores. La Asesora de Ética también inició un examen de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, con el objetivo de actualizar la política existente para reflejar el papel de la función de ética en ONU-Mujeres, aclarar su aplicación e incorporar las mejores prácticas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Asesora de Ética también está colaborando con la División de Recursos Humanos en la revisión del Procedimiento de Autorización de Actividades Externas.

11. La Asesora de Ética contribuyó al examen de las normas de conducta de la administración pública internacional dirigido por la Comisión de Administración Pública Internacional, en colaboración con la División de Recursos Humanos de ONU-Mujeres y el Panel de Ética de las Naciones Unidas.

12. La Asesora de Ética proporcionó información relativa a la función de ética para contribuir a la respuesta de la administración sobre la aplicación de las recomendaciones incluidas en el informe de la DCI sobre su examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas y la respuesta al informe de 2022 del Comité Asesor de Supervisión. Además, se realizaron aportaciones a la DCI en relación con su examen de las funciones de gobernanza y supervisión de las Juntas Ejecutivas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de

Servicios para Proyectos (UNOPS), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y ONU-Mujeres.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

13. Dado que ONU-Mujeres opera en muchos lugares de alto riesgo a través de sus oficinas y su presencia en 83 lugares de todo el mundo, el personal debe seguir unas normas éticas coherentes para proteger la reputación de esta organización y garantizar que la ejecución de los programas se lleva a cabo con integridad. Las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización son esenciales para garantizar que todo el personal respete las normas más estrictas de conducta ética en el desempeño de sus funciones.

14. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética se centró en presentar la función al personal de ONU-Mujeres y sensibilizarlo sobre el marco y las normas de conducta aplicables. A este respecto, la Asesora de Ética organizó una reunión mundial sobre ética e integridad, en la que se ofreció una sinopsis del marco y el mandato pertinentes de la nueva función interna de ética y se señalaron las esferas comunes de riesgo ético. Aproximadamente 480 miembros del personal de ONU-Mujeres asistieron a la reunión, tanto en persona como en línea. Antes del período de sesiones, la Asesora de Ética realizó una encuesta de “tanteo” para determinar el conocimiento del personal sobre las políticas, los procedimientos y las normas de ética, con el fin de fundamentar futuras sesiones de capacitación y sensibilización.

15. La Asesora de Ética también participó en la sesión de iniciación en persona de 16 Funcionarios Subalternos del Cuadro Orgánico, mediante la proporción de información sobre las normas de conducta que se esperan de los funcionarios públicos internacionales, los servicios prestados por la Asesora de Ética y la señalización de las esferas en las que pueden surgir conflictos de intereses en el transcurso de su trabajo para ONU-Mujeres.

16. Dado el reducido tamaño de la función de ética en ONU-Mujeres, la colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en actividades de capacitación y divulgación es fundamental para ampliar el alcance de la función y promover la sensibilización en materia de ética entre el personal de ONU-Mujeres. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética colaboró con la Oficina de Ética del PNUD, que invitó al personal de ONU-Mujeres a asistir a una sesión de sensibilización en materia de ética que se impartiría al personal del PNUD en Panamá en julio. La sesión se impartirá en español y se centrará en las declaraciones públicas, la participación en las actividades políticas y las actividades externas.

17. Al unirse a ONU-Mujeres, todo el personal debe completar el curso de capacitación en línea sobre ética e integridad. El curso fue diseñado por el UNICEF y está alojado en la plataforma de aprendizaje Ágora de esta organización y en la plataforma Quantum del PNUD. A finales de 2022, aproximadamente el 80 % de los funcionarios de ONU-Mujeres había completado el curso obligatorio.

18. La Asesora de Ética también: a) actualizó la información pertinente en la pestaña “Rendición de cuentas” del sitio web de ONU-Mujeres, y se garantizó la traducción del texto en inglés al francés, al español y al ruso; b) creó una pestaña titulada “Ética” en la intranet de ONU-Mujeres y comenzó a introducir la información pertinente; c) garantizó la distribución a todo el personal a través de la “Actualización interna” de ONU-Mujeres de un artículo escrito por la Asesora de Ética sobre la protección contra las represalias que apareció en la edición de mayo de 2023 de UNtoday. En el artículo se analiza el marco de protección de las Naciones Unidas contra las represalias,

incluidas las diversas vías de las que dispone el personal para buscar apoyo a fin de fomentar una cultura de libre expresión³.

19. Dada la importancia del liderazgo ético, la Asesora de Ética llevó a cabo 16 reuniones con dirigentes de ONU-Mujeres para conocer mejor el entorno operacional de la organización, las políticas y procedimientos pertinentes, y para explicar el papel y las responsabilidades de la nueva función de ética. En un esfuerzo por influir de manera positiva en el “tono impuesto por la dirección”, la Asesora de Ética tiene previsto organizar reuniones informativas sobre ética con los dos nuevos Directores Ejecutivos Adjuntos durante su programa de iniciación.

20. La Asesora de Ética también participó en el retiro de dirigentes mundiales de ONU-Mujeres, pues copresidió una sesión con la División de Recursos Humanos sobre cultura institucional. El período de sesiones se basó en un estudio de caso centrado en cuestiones de liderazgo ético, integridad, conflictos de intereses, relaciones en el lugar de trabajo, normas de conducta y prevención del acoso y el abuso de autoridad. Más de 100 dirigentes de ONU-Mujeres sobre el terreno y de la sede asistieron al retiro presencial celebrado en Nueva York.

21. El Diálogo sobre Liderazgo de las Naciones Unidas es una iniciativa de la Secretaría de las Naciones Unidas, en la que se pide a los directivos que mantengan una conversación anual con sus subordinados directos en relación con los retos éticos a los que se enfrenta el personal en su labor cotidiana. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas proporciona a los directivos una Guía del dirigente y un modelo de presentación, así como a los participantes una Guía del participante. La Asesora de Ética ayudará a la Directora Ejecutiva a poner en marcha el Diálogo sobre Liderazgo de este año sobre el tema “Uso personal de los medios sociales: ¿Cómo es mi comportamiento en línea?”.

22. En aras del compromiso regular con los Estados Miembros y los órganos de supervisión y con el fin de promover la comprensión de la función de ética en ONU-Mujeres, la Asesora de Ética ofreció cuatro sesiones informativas para los Estados Miembros. La Asesora de Ética también se reunirá por primera vez con el Comité Asesor de Supervisión en su período de sesiones de julio de 2023.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

23. La proporción de asesoramiento confidencial, preciso y oportuno al personal de ONU-Mujeres es un componente fundamental del mandato de la Asesora de Ética para fomentar una cultura de ética, rendición de cuentas y transparencia. La función de asesoramiento es preventiva y proactiva, y ayuda al personal a tomar decisiones fundamentadas de conformidad con las normas éticas aplicables. Al proporcionar orientación razonada, oportuna, procesable e imparcial al personal y a la administración sobre cómo resolver posibles conflictos de intereses, la Asesora de Ética respalda la toma de decisiones adecuadas que contribuyen a la ejecución responsable del mandato.

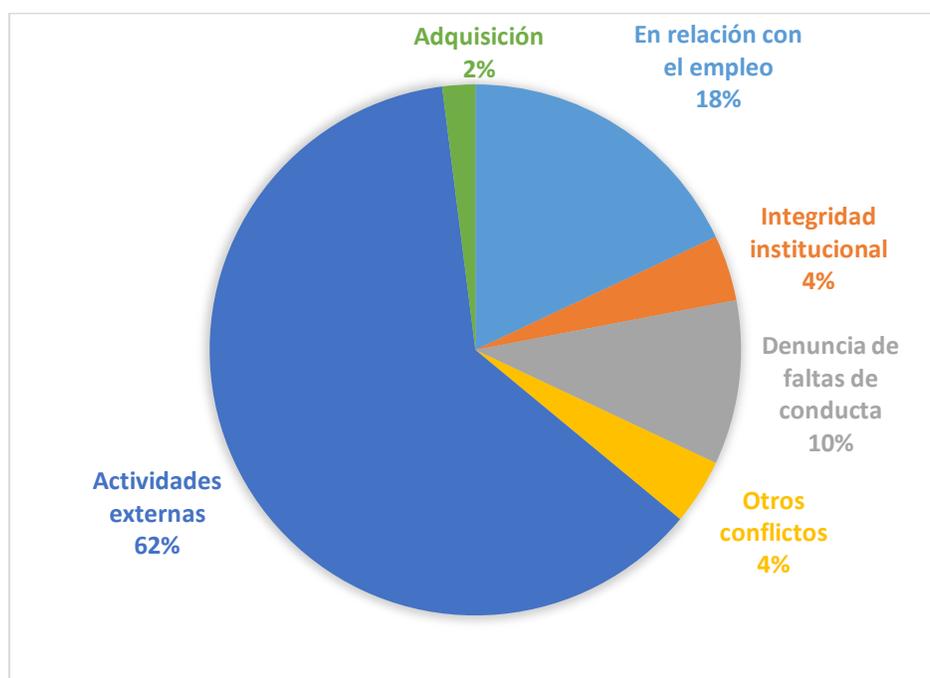
24. La prestación de asesoramiento en materia de ética tiene un componente de sensibilización, al situar al personal en condiciones de definir y resolver los conflictos de intereses y los dilemas éticos antes de que se conviertan en cuestiones de grave preocupación para ONU-Mujeres, como la falta de conducta, el fraude o la corrupción. La función también ayuda en la gestión de riesgos, al desaconsejar la

³ El artículo se escribió cuando la Asesora de Ética era funcionaria de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y se publicó poco después de su ingreso en ONU-Mujeres.

contratación o proponer medidas de mitigación para protegerse del riesgo de conflicto de intereses.

25. Durante el período sobre el que se informa, el 49 % de las solicitudes de servicios de ética fueron solicitudes de asesoramiento. Como se muestra en la figura 2, la Asesora de Ética proporcionó asesoramiento sobre una serie de temas, entre ellos: actividades externas (31, 62 %), procedimientos internos para denunciar faltas de conducta (5, 10 %), conflictos de intereses (2, 4 %), problemas laborales relacionados con la ética (9, 18 %), integridad institucional (2, 4 %) y ética en las adquisiciones (1, 2 %). Para las cuestiones planteadas que no estaban comprendidas en el mandato de la función de ética, se dirigió al personal a las oficinas apropiadas, entre las que se encontraban la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Secretaría de las Naciones Unidas, la División de Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y el Consejo del Personal conjunto del PNUD, el UNFPA, ONU-Mujeres y la UNOPS.

Figura 2: Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por categoría



26. El mayor número de solicitudes de asesoramiento se refería a la participación en actividades externas a título personal, lo que incluye funciones de liderazgo en organizaciones sin fines de lucro como la composición de las juntas, los empleos externos a tiempo parcial como la impartición de cursos en una universidad, las actividades sociales y benéficas, la diferencia entre capacidad oficial y personal, y las publicaciones como artículos, blogs y otras participaciones en medios sociales.

27. Como medida proactiva de prevención de riesgos, la Asesora de Ética examina las actividades externas para asegurarse de que la actividad externa propuesta no vaya en contra de los intereses de ONU-Mujeres, no entre en conflicto con la función de la persona en la organización o con las obligaciones fundamentales de todo el personal de esta organización de mantener la independencia, la imparcialidad y la lealtad a ONU-Mujeres. En los casos en los que la Asesora de Ética recomiende que la persona solicite la aprobación de la División de Recursos Humanos a través de su supervisor, la Asesora de Ética incluye una lista de condiciones que la persona que solicita el

asesoramiento debe cumplir para mitigar y gestionar cualquier posible riesgo de conflicto de intereses durante la contratación.

28. La función de ética en ONU-Mujeres también desempeña un importante papel de prevención de riesgos con respecto a un subconjunto de asesoramiento sobre actividades externas propuestas relacionadas con los gobiernos. En consonancia con las obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a ONU-Mujeres, la Asesora de Ética aconsejó a varios miembros del personal de la organización que no prestaran servicios a título personal en gobiernos o entidades afiliadas mientras prestaran servicios de manera simultánea en ONU-Mujeres.

D. Programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas

29. El propósito del programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas es detectar, mitigar y gestionar los riesgos de conflicto de intereses derivados de las participaciones financieras, afiliaciones personales o actividades externas de los funcionarios de ONU-Mujeres y sus familiares directos. Este programa está administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el boletín del Secretario General sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses (ST/SGB/2006/6). Los funcionarios de ONU-Mujeres de categoría D-1 y categorías superiores, aquellos cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones o que tengan acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones, deben presentar una declaración anual de la situación financiera.

30. La participación en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas ayuda a ONU-Mujeres a mitigar y gestionar los conflictos de intereses posibles o reales con el objetivo de garantizar que los funcionarios de ONU-Mujeres demuestren el más alto grado de integridad exigido en la Carta de las Naciones Unidas y desempeñen sus funciones con arreglo a él, el Estatuto y Reglamento del Personal, y las directrices y políticas pertinentes de ONU-Mujeres.

31. Durante el ciclo de presentación anual de 2022, que abarca un período comprendido entre el 1 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, 169 declarantes de ONU-Mujeres participaron en el programa. Todos los declarantes de ONU-Mujeres presentaron sus declaraciones antes de que finalizara el ciclo de presentación, con 113 declarantes (66,86 %) que presentaron sus declaraciones dentro del plazo del 31 de marzo de 2022 y 56 declarantes (33,14 %) que las presentaron una vez vencido el plazo de 30 días. De los 169 declarantes, tres expedientes se consideraron incompletos al final del ciclo de presentación de informes.

32. Tras un examen de las declaraciones de la situación financiera presentadas, se detectaron cuatro posibles conflictos de intereses, incluidos dos posibles conflictos de intereses relacionados con relaciones familiares y dos posibles conflictos de intereses relacionados con actividades externas. Para abordar los cuatro posibles conflictos de intereses, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas recomendó adoptar las siguientes medidas de mitigación, todas las cuales fueron aceptadas y aplicadas por los declarantes afectados al final del ciclo de presentación de declaraciones:

- a) Dimisión de un puesto en una entidad externa;
- b) Recusación del trabajo con determinados proveedores o en funciones laborales específicas; y
- c) Solicitud y recepción de autorización para participar en su actividad externa.

33. En 2022, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas también llevó a cabo un proceso de verificación de las declaraciones presentadas. Se seleccionaron ocho declarantes de ONU-Mujeres para el proceso de verificación. Uno de los ocho declarantes seleccionados no presentó todos los documentos de verificación necesarios y su expediente se consideró incompleto. Este declarante se incluirá en el proceso de verificación de 2023.

34. Se invitó al personal de categoría de Subsecretario/a General y categorías superiores a participar en la iniciativa anual del Secretario General de declaración pública voluntaria de la situación financiera. Tras un examen por parte de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, se publicaron resúmenes de estas declaraciones confidenciales en el sitio web del Secretario General⁴. La Directora Ejecutiva y los dos entonces Directores Ejecutivos Adjuntos de ONU-Mujeres participaron en la iniciativa, cuyo objetivo es ofrecer garantías a los Estados Miembros de que los altos funcionarios no se ven influidos por sus intereses privados al desempeñar sus funciones oficiales.

E. Protección contra las represalias

35. La Asesora de Ética ha asumido las responsabilidades que le han sido asignadas a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en virtud de la política de la organización de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Al proporcionar protección, la política anima a todo el personal de ONU-Mujeres a denunciar las faltas de conducta y las irregularidades y a cooperar plenamente con las auditorías e investigaciones (denominadas actividades protegidas), con el fin de mejorar la capacidad de ONU-Mujeres para hacer frente a conductas que, de otro modo, podrían causar un daño significativo a su reputación. La posibilidad del personal de denunciar y cooperar sin temor a sufrir represalias es un elemento fundamental para crear una cultura institucional de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

36. De conformidad con la política, la Asesora de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las presuntas represalias para determinar si la persona denunciante ha participado en alguna actividad protegida y si su participación en tal actividad ha contribuido a la presunta represalia. Si la Asesora de Ética determina que no se observaron indicios de represalias, la persona denunciante podrá solicitar un nuevo examen por parte de la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

37. Si la Asesora de Ética concluye que existen indicios de represalias, el asunto se remite a la OSSI para su investigación. La OSSI es el proveedor externo de servicios de investigación de ONU-Mujeres. La Asesora de Ética podrá recomendar medidas de protección destinadas a salvaguardar a la persona denunciante durante la investigación. Una vez que un caso se remite, la carga de la prueba pasa a ONU-Mujeres, que debe demostrar, con pruebas claras y convincentes, que habría ejercido las presuntas medidas de represalia incluso si no hubiera tomado parte en la actividad protegida y que con esas medidas de represalia no se pretendía castigar, intimidar ni perjudicar a la persona denunciante. Tras un examen independiente del informe de investigación de la OSSI y de los documentos justificativos, la Asesora de Ética determinará finalmente si se han producido represalias de conformidad con la carga de la prueba y formulará las recomendaciones apropiadas.

38. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética recibió seis consultas en el marco de esta política. Se trataba de solicitudes de asesoramiento más que de protección. El personal que expuso cuestiones que no estaban comprendidas

⁴ Disponible en <https://www.un.org/sg/es/content/public-disclosure>.

en la política fue remitido al Ombudsman o a la División de Recursos Humanos, o se le aconsejó que denunciara las faltas de conducta a la OSSI, según el caso.

39. En 2022, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas remitió un asunto de represalias de ONU-Mujeres a la OSSI para que lo investigara. ONU-Mujeres aplicó sin demora todas las medidas de protección recomendadas. Desde entonces, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas ha transferido el asunto a la Asesora de Ética, que llevará a cabo el examen del informe de investigación de la OSSI y formulará una determinación final y recomendaciones de conformidad con la política.

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

40. Tal y como se establece en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), el Panel de Ética de las Naciones Unidas tiene el mandato de crear un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones éticas complejas que tengan repercusiones en todo el sistema. El Panel está compuesto por el jefe de las oficinas de ética de la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado. El Panel está presidido por la Dirección de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

41. La colaboración con otras funciones de ética, incluido el intercambio de mejores prácticas y la promoción de normas coherentes, es fundamental para mejorar la conducta ética, la transparencia y la rendición de cuentas en ONU-Mujeres. En este sentido, durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética asistió a tres reuniones mensuales del Panel y participó activamente en los debates de los grupos de trabajo sobre conflictos de intereses y regalos, favores, honores y premios.

42. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales incluye a más de 100 altos funcionarios de ética de más de 40 instituciones multilaterales. Entre estas figuran las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE), que cuenta con un grupo específico dentro de la red. En nombre de ONU-Mujeres, la Asesora de Ética solicitó su adhesión a la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y fue aceptada como miembro, y asistió a una reunión del capítulo de la JJE sobre conflictos de intereses en la organización.

V. Conclusión

43. La confianza en ONU-Mujeres como institución es fundamental para garantizar el cumplimiento de su objetivo de lograr resultados transformadores en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Una función ética independiente refuerza esta confianza, pues promueve la adhesión al más alto grado de ética e integridad. Sobre la base del período inicial de establecimiento y con la colaboración continua con otras funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas, la Asesora de Ética continuará los esfuerzos por crear conciencia sobre las normas de ética, con el objetivo de mejorar el conocimiento de las normas de conducta que se esperan del personal de ONU-Mujeres e influir de manera positiva en la cultura institucional de esta organización.