



**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  
27 de marzo de 2023  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2023**

Nueva York, 5 a 9 de junio de 2023

Tema 4 del programa provisional

**Ética**

**Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2022**

**Informe de la Oficina de Ética**

*Resumen*

De conformidad con la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del PNUD presenta este informe acerca de sus actividades en 2022. Con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” ([ST/SGB/2007/11](#)), el Panel de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe por vía electrónica y en su 154ª reunión, celebrada el 14 de febrero de 2023.

Este es el 15º informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007.

*Elementos de una posible decisión*

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética en el fortalecimiento de la cultura de ética en el PNUD.



## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Actividades administrativas .....	6
III. Actividades previstas en el mandato .....	6
A. Fijación de normas y apoyo normativo .....	7
B. Capacitación, divulgación y sensibilización .....	8
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial .....	11
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2021 (declaraciones presentadas en 2022) .....	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas .....	17
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales .....	20
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD .....	22
VI. Conclusión .....	22
 <i>Figuras</i>	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2022) .....	6
2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2019-2022) .....	12
3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2022) .....	13
4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2019 hasta 2022 .....	15

## I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva. En él se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD en 2022, en cumplimiento de su 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 establece 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. Entre los aspectos más destacados de las actividades de la Oficina de Ética durante el período en cuestión cabe mencionar los siguientes:

a) *Participación activa en la elaboración de políticas institucionales y el establecimiento de normas.* A nivel interno, consistió en actuar como observadora en el Grupo sobre el Desempeño Institucional del PNUD y formar parte del Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales. A nivel externo, supuso participar en un examen de las normas éticas en todo el sistema en nombre del Panel de Ética de las Naciones Unidas y apoyar las funciones de ética de otras organizaciones. En el capítulo III.A se ofrece información más detallada.

b) *Aumento aproximado del 41 % de la participación en sesiones no obligatorias en directo sobre ética (2.545 participantes en 2021; 3.599 en 2022).* Esto concuerda con el objetivo de seguir influyendo en la cultura institucional mediante iniciativas específicas en el ámbito de la capacitación, la divulgación y la sensibilización. En el capítulo III.B se ofrece información más detallada.

c) De los 1.073 asuntos tramitados, 684 correspondieron a solicitudes de asesoramiento y orientación sobre ética. En el capítulo III.C se ofrece información más detallada, incluyendo ejemplos de riesgos detectados y abordados para ilustrar la repercusión de los servicios de asesoramiento de la Oficina de Ética.

d) *Grado de cumplimiento del 100 % de las obligaciones de presentación de declaraciones en el marco del programa de declaración de la situación financiera.* Con un número de declarantes que creció aproximadamente un 9 % (1.569 declarantes en 2021; 1.706 en 2022), la Oficina de Ética, como parte del proceso, prestó asesoramiento a 300 declarantes para abordar los riesgos relacionados con conflictos de intereses. En el capítulo III.D se ofrece información más detallada.

e) Se recibieron y examinaron 6 denuncias formales de represalias (frente a 2 en 2021 y 4 en 2020). En el capítulo III.E se ofrecen más detalles, incluida información sobre asuntos en los que la administración adoptó medidas, con el apoyo de la Oficina de Ética, para proteger a las personas de posibles represalias.

f) *Colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas* para promover la armonización, la eficacia y la eficiencia, según se detalla en el capítulo III.F.

3. Con sede en Nueva York, la Oficina de Ética actúa conforme a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. En el presente informe se resumen la labor y los logros de la Oficina correspondientes a 2022 en las esferas de su mandato: a) fijación de normas y apoyo normativo; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a la administración sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera del PNUD; y e) administración de la política del PNUD de protección contra las represalias. En el informe también se detalla la colaboración de la Oficina en 2022

con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

4. La Oficina de Ética ayuda al PNUD a prevenir y gestionar los riesgos éticos y para la reputación, así como a promover su estatus de institución de confianza. La solidez de la cultura institucional en materia de ética e integridad constituye una de las bases fundamentales para la ejecución eficaz de los programas y operaciones del PNUD. La Oficina actúa como defensora de los valores y principios del PNUD y, a través de sus actividades, se encarga de que el personal del PNUD se conduzca y adopte decisiones conforme a la ética.

5. Para que la Oficina de Ética pueda cumplir su mandato de forma eficaz, es esencial que se pueda confiar en su independencia. En su decisión 2022/16, la Junta Ejecutiva solicitó que las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS “mantengan y refuercen su independencia”<sup>1</sup>.

6. Durante el período que abarca este informe, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas, que elaboró un informe basado en un examen amplio de las funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas, ofreció un marco para examinar la independencia de una función de ética<sup>2</sup>. En dicho informe se utiliza la siguiente definición de “independencia”: “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 externas”. La Dependencia Común de Inspección también estableció una serie de normas de aplicación para evaluar la independencia de las funciones de ética<sup>3</sup>.

7. Observando la definición y las normas establecidas por la Dependencia Común de Inspección, la Oficina de Ética confirma su independencia orgánica durante el período a que se refiere el presente informe. La Oficina no experimentó injerencia alguna en el desempeño de sus actividades. La Oficina seguirá vigilando la manera de proceder de otras organizaciones y atendiendo a las recomendaciones de supervisión pertinentes para asegurarse de que mantiene unas prácticas sólidas a este respecto. La Oficina tiene presente que, en su decisión 2022/16, la Junta Ejecutiva alentó “a la comunicación directa e independiente con la Junta Ejecutiva, según sea necesario, mediante informes o sesiones informativas, en particular sobre las preocupaciones que suscitan las cuestiones relacionadas con la protección de los denunciantes de irregularidades frente a las represalias”.

8. En el informe de la Dependencia Común de Inspección también se examinaban las actividades de las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas y se reconocían las sólidas prácticas de la Oficina de Ética del PNUD en varios ámbitos. Por ejemplo, se señalaba que el Código de Ética del PNUD era “el más completo” de su naturaleza de entre las organizaciones examinadas, subrayando que la versión en línea era “el ejemplo más ilustrativo de una publicación educativa e interactiva”, y que “podría servir de modelo”. La Dependencia Común de Inspección explicó que esos documentos son “una herramienta valiosa para fomentar una cultura institucional de la ética”, y señaló que el PNUD “destaca por su tiempo de respuesta particularmente rápido” en la prestación de asesoramiento en materia de ética<sup>4</sup>.

9. Basándose en las sólidas prácticas reconocidas por la Dependencia Común de Inspección, la Oficina sigue contribuyendo activamente a los esfuerzos por promover

<sup>1</sup> Decisión 2022/16, párrafo 4 (DP/2023/4).

<sup>2</sup> JIU/REP/2021/5.

<sup>3</sup> JIU/REP/2021/5, párrafo 98 (en el que se cita la definición que figura en JIU/REP/2018/4, párrafo 127), y recuadro 4.

<sup>4</sup> JIU/REP/2021/5, párrafos 176, 180 y 225.

la armonización en este ámbito. Ello queda reflejado, por ejemplo, en el papel que desempeña el Director como miembro del grupo de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) encargado de revisar las normas de conducta de la administración pública internacional, y como coordinador del grupo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para las organizaciones que forman parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

10. La Oficina sigue buscando formas de fortalecer aún más sus prácticas, así como de medir y aumentar su impacto en la cultura institucional del PNUD. En este sentido, hará mayor hincapié en influir en la cultura institucional llevando a cabo actividades de sensibilización en materia de ética. Estas actividades —que entrañarán una estrecha colaboración con las partes interesadas internas— se desarrollarán en el contexto de diversas medidas que el PNUD está adoptando para cumplir el objetivo clave de la fase 2 de su estrategia “People for 2030” de transformar la cultura.

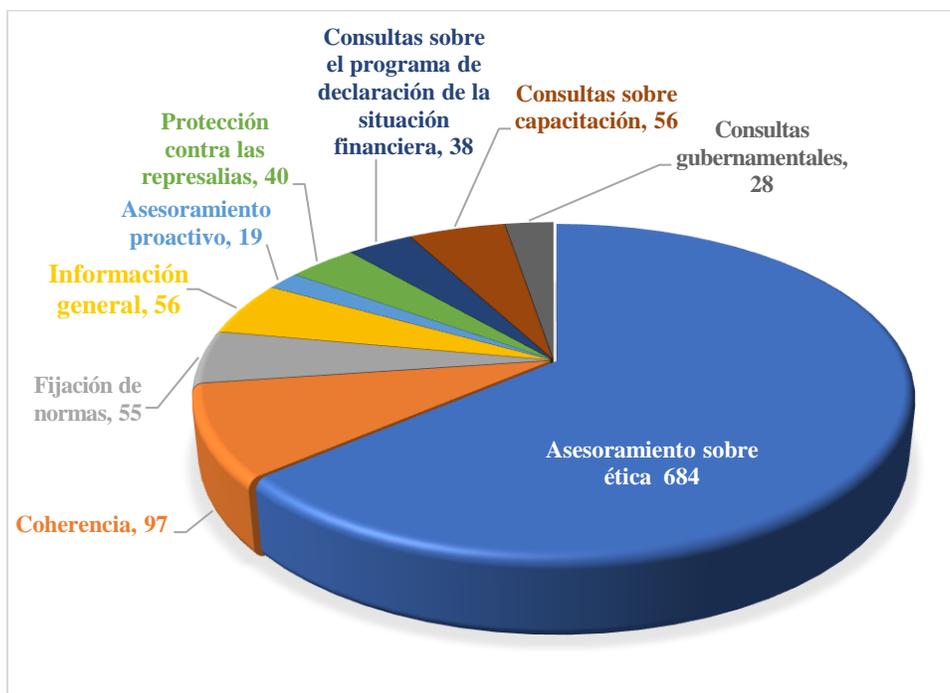
11. En 2022, la Oficina empezó a prestar especial atención a las actividades en el ámbito de la sensibilización en materia de ética, que tuvieron resultados destacables, e impartió cursos de capacitación y sesiones informativas sobre ética en directo a un nivel sin precedentes (véase el capítulo III.B). Al mismo tiempo, la Oficina ayudó a elaborar diversas políticas y normas institucionales (capítulo III.A.), mantuvo un nivel eficaz de servicios de asesoramiento (capítulo III.C.), administró el programa de declaración de la situación financiera para un grupo cada vez mayor de declarantes (1.706) (capítulo III.D.) y examinó denuncias formales de presuntas represalias, a la vez que prestó orientación y apoyo con objeto de proteger a las personas frente a posibles represalias (capítulo III.E.).

12. En 2023, la Oficina desarrollará una estrategia de sensibilización y comunicación para ampliar la escala y repercusión de sus actividades. El aumento de la colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas será un elemento clave para ampliar las actividades de promoción de la sensibilidad ética, influyendo así aún más en la cultura institucional. Se están adoptando las medidas pertinentes dentro del Panel de Ética de las Naciones Unidas, así como con las oficinas de ética del UNFPA y la UNOPS. En el capítulo III.F se ofrece más información a este respecto, lo que se ajusta también a la petición de la Junta Ejecutiva “a las respectivas oficinas de ética” de que “informen sobre mayores oportunidades de colaboración en las misiones sobre el terreno, sobre las actividades de capacitación y divulgación y sobre la orientación compartida en materia de ética en sus informes anuales”<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Decisión 2022/16, párrafo 3.

Figura 1  
Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2022)



## II. Actividades administrativas

13. La Oficina proporciona apoyo al personal del PNUD en todo el mundo, así como al personal que presta servicios al Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Capitalización (FNUDC), la Oficina de las Naciones Unidas para la Cooperación Sur-Sur (UNOSSC) y las oficinas de los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) en Bonn y Nueva York.

14. En 2022, la Oficina de Ética estaba conformada por los siguientes puestos: un Director (D-1); un Asesor de Ética (P-5); un Especialista en Ética (P-3); y un Auxiliar Administrativo (G-6). Tras la jubilación del anterior Director, el puesto de Director quedó vacante de enero a mayo de 2022.

15. La Oficina de Ética señala que la administración ha respaldado su solicitud de crear una nueva plaza de Especialista en Ética (P-3) en 2023. La plaza se creará dentro de la asignación presupuestaria existente de la Oficina.

## III. Actividades previstas en el mandato

16. En consonancia con su mandato de fomentar y promover una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en el PNUD, a lo largo de 2022 la Oficina de Ética siguió promoviendo su programa de ética en sus esferas básicas de responsabilidad.

17. La Oficina colaboró con diversas partes interesadas internas y externas, entre ellas la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD y la Oficina Ejecutiva, así como las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. La Oficina establece contactos regulares con el Comité Asesor de Auditoría y Evaluación del PNUD, entre otras cosas para ofrecer

información actualizada sobre el estado de las actividades y celebrar consultas sobre las prioridades y el plan de trabajo anual.

## A. Fijación de normas y apoyo normativo

18. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina prestó asistencia en la formulación de políticas institucionales a petición de la administración y a través de la colaboración con las dependencias institucionales pertinentes. La Oficina ayuda a integrar las consideraciones y normas éticas en el desarrollo de las políticas, las directrices y los procedimientos operativos del PNUD. A ese respecto, el Director actúa en calidad de observador ante el Grupo sobre el Desempeño Institucional del PNUD, encargado de examinar y aprobar las nuevas políticas del PNUD y las modificaciones sustanciales de las políticas existentes. Entre las políticas y documentos examinados en el marco del proceso figuraban, por ejemplo, la estrategia de paridad de género, la política revisada de contratación de personal internacional y la política revisada de contratación de personal nacional. La Dependencia Común de Inspección destacó la participación de la Oficina de Ética en este Grupo calificándola de “buenas prácticas”, que permiten a la Oficina desempeñar “un papel importante en la revisión y el apoyo a la elaboración de políticas, procesos y prácticas de gestión”<sup>6</sup>.

19. En 2022, la Oficina colaboró con la Dirección de Servicios de Gestión del PNUD para incluir información sobre la nueva directiva de lucha contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo en el Código de Ética del PNUD y en la política del PNUD de protección contra las represalias. La Oficina hizo aportaciones relacionadas con la protección contra las represalias para la autoevaluación del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) del PNUD correspondiente a 2022.

20. La Oficina siguió formando parte del Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales. Por medio de su participación, la Oficina contribuyó a formular y aplicar las estrategias y los planes de acción del PNUD sobre la prevención del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales correspondientes a 2021-2022 y 2023-2024.

21. La Oficina fue una de las dependencias institucionales del PNUD que hizo aportaciones a la Dependencia Común de Inspección en el marco de su examen de las medidas y mecanismos de prevención y lucha contra el racismo y la discriminación racial en las instituciones del sistema de las Naciones Unidas.

22. La Oficina de Ética del PNUD, en su calidad de representante del Panel de Ética en el Grupo de Trabajo de la CAPI sobre las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, participa en una iniciativa de todo el sistema para examinar y actualizar las normas éticas. La invitación cursada por la CAPI al Panel a participar en dicha iniciativa pone de manifiesto la importancia de la función de ética del sistema de las Naciones Unidas como especialista independiente en la materia. En noviembre de 2022, el Director participó en una serie de reuniones del Grupo de Trabajo, en las que ofreció en nombre del Panel una presentación sobre las principales cuestiones surgidas de las prácticas de la función de ética. El Director seguirá participando en el Grupo de Trabajo en 2023.

<sup>6</sup> JIU/REP/2021/5, párrafo 183.

## B. Capacitación, divulgación y sensibilización

23. La capacitación, la divulgación y la sensibilización son aspectos fundamentales de la labor de la Oficina de Ética. Teniendo en cuenta que el PNUD actúa en entornos de alto riesgo en todo el mundo y que constituye una fuerza de trabajo diversa y multicultural, la adhesión de su personal a un conjunto unificado de normas éticas y expectativas protege la reputación del PNUD y la integridad de la ejecución de sus programas.

24. Dado que la cultura ética de una organización se refuerza mediante la adhesión visible de la dirección a la conducta ética, la Oficina organiza sesiones informativas sobre liderazgo ético que refuerzan la fijación de pautas en los niveles superiores y la actitud en los niveles intermedios.

25. Aunque el número de participantes en las sesiones de ética aporta información sobre el alcance de las iniciativas en este ámbito, la Oficina considera que, para diseñar y evaluar esas actividades, resultaría útil disponer de más información cualitativa sobre su impacto. En 2022 la Oficina exploró nuevas modalidades para evaluar sus actividades, como encuestas piloto sobre el conocimiento de las normas esperadas y comentarios o sugerencias acerca del contenido de las sesiones. La mayoría de los encuestados afirmaron haber mejorado su comprensión de las normas éticas a raíz de su participación en la capacitación. La Oficina continuará haciendo uso de encuestas mientras explora otras modalidades para medir el impacto de las actividades.

### *Sesiones en directo*

26. Como complemento de sus cursos en línea, las sesiones que la Oficina imparte en directo son un medio esencial para mejorar la comprensión de las normas de conducta y tratar directamente con el personal los problemas relacionados con la ética. Como consecuencia tanto de la labor proactiva de divulgación de la Oficina como del aumento de las solicitudes de capacitación en materia de ética por parte de las oficinas del PNUD en todo el mundo, el número de miembros del personal que han recibido sesiones en directo de capacitación, divulgación y sensibilización ha aumentado considerablemente en los últimos ciclos de presentación de informes. Mientras que en 2021 se alcanzó la cifra récord de 2.546 participantes en sesiones de capacitación en directo, esa cifra aumentó hasta los 3.599 participantes en 2022.

27. Al levantarse las restricciones a los viajes debidas a la enfermedad por coronavirus (COVID-19), la Oficina llevó a cabo algunas misiones presenciales, al tiempo que siguió impartiendo la mayoría de sus sesiones a través de plataformas en línea. Se impartieron sesiones en línea —en particular, sesiones informativas sobre cuestiones como las actividades políticas y el uso de los medios sociales— al personal del PNUD destinado en Barbados, Costa Rica, Georgia, Guatemala, Haití, Kirguistán, Kosovo<sup>7</sup>, Malí, Mongolia, Mozambique, el Níger, el Pakistán, el Paraguay, el Perú, la República del Congo, Somalia, Sri Lanka, Túnez y el Uruguay. La Oficina de Ética celebró sesiones de forma individual, así como en colaboración con las oficinas asociadas, por ejemplo, impartiendo sesiones informativas conjuntas con la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, la Oficina de la Ómbudsman y la Oficina de Recursos Humanos sobre las políticas, los procedimientos y los servicios institucionales relacionados con las denuncias de conducta sexual indebida. La Oficina impartió sesiones en línea en materia de ética a la Dirección de Relaciones Externas y Promoción del PNUD, el Centro Regional del PNUD en Panamá, los asesores de refuerzo del PNUD y el FNUDC. La Oficina impartió capacitación sobre la ética en las adquisiciones para el personal de adquisiciones de la Dirección Regional de Europa y la Comunidad de Estados Independientes del PNUD.

<sup>7</sup> Las referencias a Kosovo deben entenderse en el contexto de la resolución [1244 \(1999\)](#) del Consejo de Seguridad.

28. En colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina preparó una nueva serie de webinarios, titulada “Getting Onboard with Ethics”, que estaba diseñada para las nuevas contrataciones en el marco del programa de incorporación al servicio del PNUD. La serie de webinarios se puso en marcha en diciembre de 2022; próximamente se celebrarán nuevas sesiones.

29. En 2022, la Oficina llevó a cabo misiones presenciales en cuatro ubicaciones. En una misión a la oficina del PNUD en Azerbaiyán y al Centro Regional del PNUD en Estambul, la Oficina de Ética impartió sesiones de grupo sobre las normas éticas del PNUD y participó en consultas con la dirección y distintos miembros del personal. Se celebraron varias sesiones de grupo, entre otras, sobre la cultura de libre expresión y la promoción de un lugar de trabajo respetuoso. Una de las sesiones concluyó con la participación de varios miembros del personal en una ceremonia de declaración y juramento presidida por el Director. En Estambul, la Oficina se reunió con representantes del Comité de la Asociación de Empleados, y varios miembros del personal recibieron asesoramiento y orientación en consultas individuales de carácter confidencial.

30. La otra misión presencial, a las oficinas de Copenhague y Kuala Lumpur, tuvo lugar en el marco de una campaña de sensibilización en materia de ética elaborada junto con la dirección del Centro Mundial de Servicios Compartidos del PNUD. El Centro presta servicios de recursos humanos, finanzas y transacciones de adquisición a las operaciones del PNUD en más de 170 países y territorios, así como apoyo a las organizaciones asociadas. Habida cuenta de ese papel, y dado que un cuantioso grupo de miembros del personal del Centro se había incorporado al PNUD hacía relativamente poco tiempo, la campaña tenía por objeto garantizar que el personal conociera bien el Código de Ética del PNUD, incluidos los principios rectores de sus normas de conducta y el modo en que se aplican a ámbitos como el conflicto de intereses, la promoción de un lugar de trabajo respetuoso y la adopción de medidas respecto de posibles faltas de conducta. Se invitó al personal del Centro destinado en otros lugares (Addis Abeba, Ammán, Bangkok, Dakar, Estambul y Panamá) a participar en línea. Las sesiones contaron con una gran asistencia, y el Director volvió a presidir las ceremonias de declaración y prestación de juramento. Varios miembros del personal aprovecharon la oportunidad para mantener consultas individuales en materia de ética de carácter confidencial.

#### *Reuniones informativas para el personal directivo superior*

31. Dada la importancia que reviste el establecimiento de pautas desde la cúpula directiva del PNUD para mantener una cultura de ética en toda la organización, el Director celebró reuniones informativas adicionales sobre ética, entre otras cosas para respaldar la verificación de conflictos de intereses en el caso de los nuevos miembros del personal directivo superior del PNUD y los funcionarios recién nombrados de categorías D-1 y superiores.

32. El Director colaboró en el programa de retiro del PNUD “Leaders for 2030”. Asimismo, contribuyó a la realización de un estudio de caso para ayudar al personal directivo superior del PNUD a tomar decisiones teniendo en cuenta los riesgos; intervino como ponente en un evento en línea conexas; y participó en una mesa redonda con otras oficinas independientes.

33. La participación sistemática del Director en ese tipo de iniciativas sirvió para reforzar en los niveles más altos de la organización la importancia de integrar la ética en las operaciones y la programación del PNUD.

*Curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD y otros módulos de capacitación en materia de ética*

34. El programa de capacitación de la Oficina de Ética incluye un curso obligatorio en línea, disponible en varios idiomas. A 31 de diciembre de 2022 habían hecho el curso 20.520 miembros del personal del PNUD, entre los que se incluyen 3.903 nuevos contratados que hicieron el curso en 2022.

35. A través de la plataforma de aprendizaje en línea del PNUD, la Oficina ofreció tres minicursos voluntarios sobre ética relacionados con la prevención de los conflictos de intereses, el programa de declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias. Todos los cursos estaban disponibles en varios idiomas, y, a finales de 2022, se habían completado 2.116 cursos.

*Otras actividades de sensibilización y comunicación*

36. La producción y distribución de materiales de información y orientación en materia de ética es fundamental para reforzar las normas y los requisitos éticos y fomentar una cultura de ética unificada en todo el PNUD. La Oficina ha elaborado un amplio conjunto de materiales de educación en materia de ética para garantizar que el personal disponga de los recursos y conocimientos necesarios para tomar decisiones éticas fundamentadas. El material educativo básico sobre ética incluye: a) el Código de Ética del PNUD (considerado el documento “más completo” de su naturaleza de entre las organizaciones examinadas)<sup>8</sup>; b) la guía de referencia titulada “Where to Go When: A Resource Guide for UNDP Personnel”; c) boletines de orientación ética sobre las actividades externas, las actividades políticas, el uso de los medios sociales y la publicación a título personal; c) folletos informativos sobre la Oficina de Ética, la prevención de conflictos de intereses, la protección contra las represalias y la declaración de la situación financiera; y d) el boletín anual de vacaciones en el que se abordan los obsequios y la conducta personal. Con el fin de garantizar la accesibilidad, todos los materiales de sensibilización producidos se traducen a varios idiomas.

37. Además de compartir estos materiales en todas las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización, todos los materiales de orientación están disponibles en la intranet de la Oficina de Ética, y los materiales clave también pueden consultarse en el sitio de Internet de acceso público. En 2022 el sitio de Internet recibió 5.167 visitas, mientras que el sitio en la intranet registró 7.952 páginas vistas por el personal. Partiendo del reconocimiento de que la Oficina de Ética es una de las “pioneras en el uso de los medios sociales”<sup>9</sup> para apoyar las actividades de sensibilización, la Oficina tiene previsto ampliar su uso de los canales de los medios sociales con miras a promover activamente las normas éticas en el PNUD.

38. A raíz de los cambios introducidos en diciembre de 2021 en la política del PNUD de protección contra las represalias, en 2022, la Oficina publicó en varios idiomas un boletín de información para todo el personal sobre la protección contra las represalias. El boletín proporciona un enlace a la política revisada y explica en un lenguaje claro cómo funciona en la práctica, por ejemplo, cómo solicitar a la Oficina de Ética protección contra las represalias.

39. La Oficina trata de promover un sólido conocimiento del marco del PNUD y de sus actividades con los Estados Miembros mediante contactos y comunicaciones regulares. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina celebró varias reuniones con representantes de los Estados Miembros para responder a las consultas relacionadas con el marco de protección contra las represalias del PNUD y el papel de la Oficina en lo relativo a la supervisión y la rendición de cuentas en el PNUD.

<sup>8</sup> JIU/REP/2021/5, párrafo 177.

<sup>9</sup> JIU/REP/2021/5, párrafo 191.

## C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

40. La prestación de asesoramiento de carácter confidencial en materia de ética por parte de la Oficina de Ética es un componente clave para reforzar la cultura y las normas éticas del PNUD. Según la DCI, este aspecto del mandato de la Oficina de Ética es “un pilar en la labor preventiva y proactiva de la función y para lograr una ‘cultura de la ética’”<sup>10</sup>. Al ofrecer orientación fundamentada e imparcial al personal y a la administración sobre los modos de proceder apropiados, y al aclarar las expectativas de la organización con respecto a las normas y políticas aplicables, la Oficina ayuda a todo el personal a tomar decisiones adecuadas que promuevan la labor y los intereses del PNUD. La prestación de asesoramiento en materia de ética capacita al personal para que detecte y resuelva mejor los posibles conflictos de intereses — así como otros problemas complejos o delicados en el lugar de trabajo — antes de que se conviertan en problemas más serios para la organización. Al actuar como un recurso consultivo de confianza que puede tanto desaconsejar los modos de proceder propuestos como recomendar enfoques más apropiados, la Oficina desempeña un papel importante en la gestión del riesgo para el PNUD.

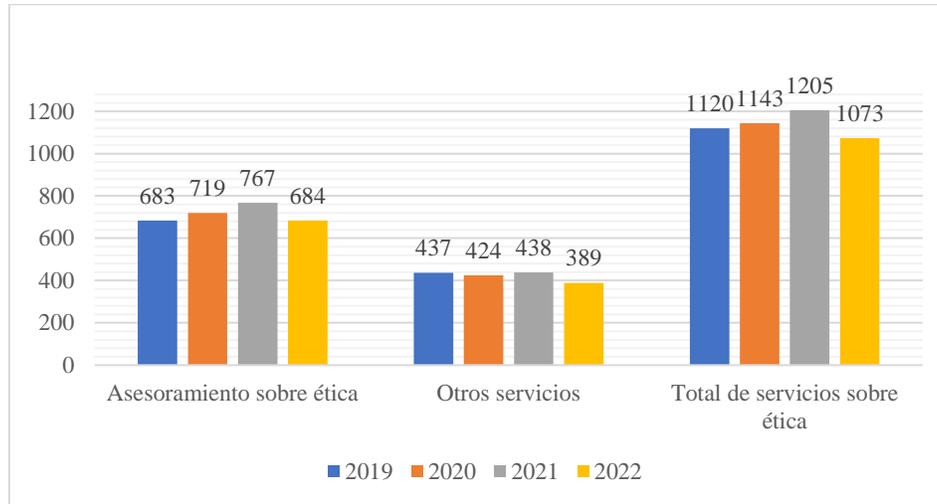
41. Dada la importancia de su papel de asesoramiento y su función como espacio confidencial para plantear preocupaciones y buscar orientación, la Oficina ha hecho esfuerzos considerables para dar a conocer sus servicios en todo el PNUD. Además de proporcionar orientación clara, fiable y pragmática, la Oficina ha mantenido un compromiso de respuesta, prestando la orientación solicitada en un plazo de 24 horas (un día laborable) tras recibir la información pertinente del caso. La Oficina pudo mantener su nivel habitual de respuestas rápidas a lo largo de este período, incluso de enero a mayo de 2022, cuando el puesto de Director estuvo vacante. Como consecuencia de su compromiso permanente con la puntualidad y la calidad del asesoramiento prestado, la Oficina sigue gozando de gran confianza en el PNUD, y el personal y la administración recurren habitualmente a ella en busca de orientación y sugerencias antes de tomar medidas. La Dependencia Común de Inspección señaló que “[l]a puntualidad del asesoramiento en materia de ética es un factor clave para generar confianza en el personal”, y puso de relieve que “el PNUD destaca por su tiempo de respuesta particularmente rápido”, a lo que añadió que esa era “una buena práctica y que deb[ía] ser tenida en cuenta por las funciones de ética de otras organizaciones a la hora de establecer plazos específicos para responder a las solicitudes de asesoramiento en materia de ética”<sup>11</sup>.

42. Como se muestra a continuación en la figura 2, en 2022 la Oficina tramitó 1.073 asuntos relacionados con servicios, de los cuales 684 fueron solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas. La disminución de los asuntos relacionados con servicios respecto de 2021 se debe a la capacidad temporalmente reducida de la Oficina durante el primer semestre de 2022, en el contexto de aumentos en otras esferas de trabajo, como en el número de declaraciones de la situación financiera examinadas (contabilizadas por separado más adelante en el capítulo III.D).

<sup>10</sup> JIU/REP/2021/5, párrafo 216.

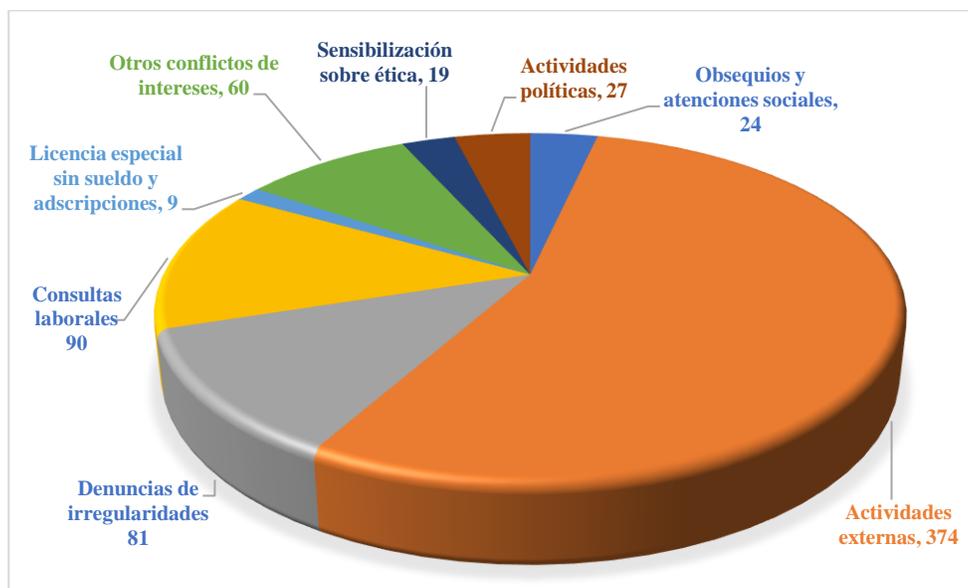
<sup>11</sup> JIU/REP/2021/5, párrafos 225 y 226.

**Figura 2**  
**Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2019-2022)**



43. Durante el período que abarca el informe, el 63 % de los asuntos relacionados con servicios de la Oficina de Ética se referían a solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética (en 2021, el asesoramiento sobre cuestiones éticas constituyó el 64 % de los asuntos tratados). Como se observa en la figura 3 incluida a continuación, la Oficina prestó asesoramiento sobre una amplia variedad de temas, a saber: solicitudes relativas a actividades externas; participación en actividades políticas; procedimientos internos para denunciar supuestas faltas de conducta; conflictos de intereses; aceptación de premios, obsequios y honores; y problemas laborales relacionadas con la ética. Con respecto a los problemas y asuntos planteados que quedaban fuera del mandato de la Oficina de Ética, se remitió al personal a otras oficinas pertinentes, como la Oficina de Auditoría e Investigaciones del PNUD, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de la Ómbudsman, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas y la Asociación del Personal del PNUD, del UNFPA, de ONU-Mujeres y de la UNOPS, para garantizar que se abordaran. A petición de los interesados, la Oficina proporcionó sin demora al personal copias del Código de Ética del PNUD, la guía de recursos “Where to Go When” y otros materiales educativos y de orientación sobre ética.

Figura 3  
Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2022)



44. Al igual que en los ciclos anteriores de presentación de informes, el mayor número de solicitudes de asesoramiento recibidas fueron solicitudes de autorización para participar en actividades externas, por ejemplo, la pertenencia a la junta de una organización sin fines de lucro a título personal; el empleo a tiempo parcial, por tiempo limitado, como la enseñanza universitaria; y la publicación en medios externos. Como medida de control de los riesgos, la Oficina examina las actividades externas propuestas para garantizar que no entren en conflicto con la función del solicitante en el PNUD o sus obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización ni vayan en contra de los intereses del PNUD. En los casos en que la Oficina recomienda a la dirección del PNUD que dé su aprobación, incluye una lista de condiciones que el solicitante debe cumplir para evitar que se produzca cualquier situación de conflicto de intereses.

45. Como se informó anteriormente, a finales de 2021 la Oficina puso en marcha, en colaboración con la Oficina de Gestión de la Información y la Tecnología del PNUD, un sistema de solicitud y aprobación de actividades externas en línea para los funcionarios del PNUD. El nuevo sistema en línea, que se ha incorporado al Portal de Servicios UNall —una plataforma de gestión de servicios utilizada por el PNUD para los servicios de recursos humanos, finanzas, operaciones y adquisiciones—, ha aumentado de forma considerable la eficiencia en relación con las solicitudes relativas a actividades externas.

46. En cuanto a la detección y prevención de riesgos, en 2022, la Oficina aconsejó consultar al personal de adquisiciones del PNUD sobre determinados ejercicios de adquisición. A modo de ejemplo, el personal de adquisiciones planteó casos de licitadores de proyectos del PNUD en cuyos equipos de licitación había antiguos titulares de contratos del PNUD que habían trabajado anteriormente para la organización en asuntos relacionados con los proyectos. En esos casos, la Oficina de Ética confirmó que, en vista de las restricciones aplicables por parte de las Naciones Unidas y el PNUD tras la separación del servicio, dichas licitaciones no debían considerarse, y que el PNUD debía asegurarse de no quedar expuesto a denuncias de

conducta indebida y conflicto de intereses en relación con sus procesos de adquisición en caso de que se seleccionara a tal licitador. Con respecto a las adquisiciones, en 2022, la Oficina de Ética aconsejó a una oficina del PNUD en un país que publicara un nuevo anuncio de licitación de un proyecto ante la preocupación de que la participación de un titular de un contrato del PNUD en el ejercicio de adquisición correspondiente pudiera ser percibida como un posible conflicto de intereses. Para proteger los intereses del PNUD y la integridad de sus procesos de adquisición, también debía excluirse la participación del titular del contrato del PNUD en el nuevo ejercicio de adquisición.

47. Durante el período que abarca el informe, las dependencias institucionales del PNUD solicitaron asesoramiento a la Oficina en materia de contratación, a fin de evitar cualquier situación de conflicto de intereses potencial o aparente. Tomando en consideración que la política sobre relaciones familiares del PNUD prohíbe que los cónyuges del personal del PNUD trabajen en la misma dependencia orgánica o estructura jerárquica, la Oficina de Ética examinó de forma independiente las medidas necesarias para garantizar que los ejercicios de contratación correspondientes fueran justos y transparentes, y estuvieran en plena consonancia con la política sobre relaciones familiares, y prestó asesoramiento al respecto.

48. Otro ámbito en el que la Oficina desempeñó una función importante de mitigación y prevención de riesgos se refiere al asesoramiento sobre propuestas de actividades externas vinculadas a administraciones públicas. Por ejemplo, y con arreglo a las obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización, la Oficina aconsejó a varios miembros del personal del PNUD que no prestaran servicios a título personal en entidades de propiedad pública, bajo control público o afiliadas a una administración pública, ni participaran en la representación de una administración pública u órgano afiliado a una administración pública. La Oficina informó al personal del PNUD de que sus obligaciones con respecto a las autoridades gubernamentales les prohíben prestar servicios a título personal en entidades externas que colaboran estrechamente con las administraciones públicas o ejecutan programas en nombre de las autoridades gubernamentales.

#### **D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2021 (declaraciones presentadas en 2022)**

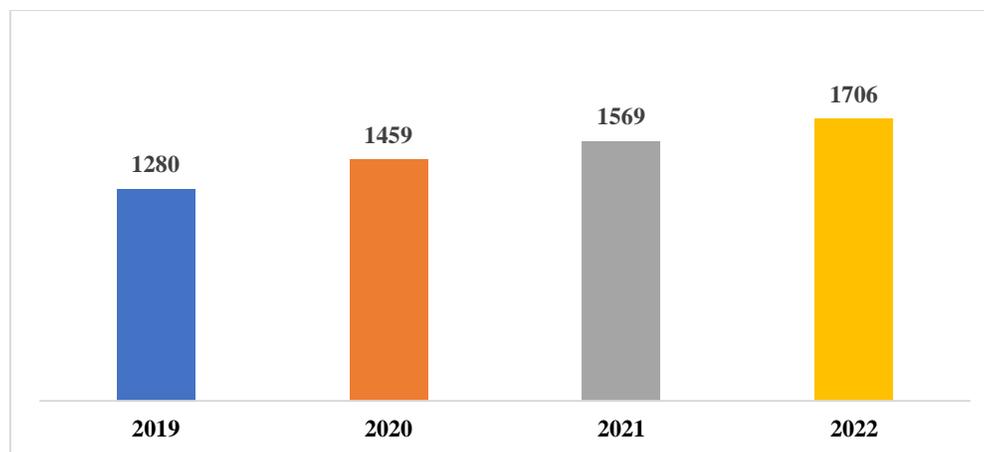
49. El programa de declaración anual de la situación financiera del PNUD, administrado por la Oficina de Ética, tiene por objeto detectar, gestionar y eliminar los conflictos de intereses entre los bienes, los intereses y las afiliaciones personales del declarante —así como de sus familiares directos— y sus funciones y obligaciones en el PNUD. Aplicable a los administradores de categoría D-1 y categorías superiores y a los funcionarios cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, el programa vela por que los intereses privados no interfieran en las actividades ni los procesos decisorios oficiales, ni se perciba que interfieren en ellos. Una vez examinadas todas las declaraciones presentadas, la Oficina selecciona un subconjunto de declarantes para someterlos a otro proceso de verificación independiente que tiene por fin comprobar la exactitud de las declaraciones. El programa de declaración de la situación financiera, en cuanto que mecanismo regular y estructurado de control de los conflictos de intereses, promueve la transparencia institucional y la confianza pública en el PNUD.

50. En 2022, la Oficina llevó a cabo su 16º ejercicio anual de declaración de la situación financiera. En el programa, correspondiente al ejercicio 2021, participaron 1.706 declarantes (véase la figura 4). Cada año se determina quiénes deben presentar la declaración mediante la colaboración con los respectivos puntos focales del programa de declaración de la situación financiera en las oficinas del PNUD en los países y en las dependencias institucionales, de conformidad con las directrices de la Oficina de Ética.

51. Cabe señalar que la Oficina de Ética del PNUD administra el programa íntegramente con recursos internos, y examina directamente todas las declaraciones. Este enfoque se traduce en un ahorro de costos para el PNUD frente al uso de proveedores externos, y garantiza que en todos los exámenes se aprovechen los conocimientos de la Oficina en materia de conflictos de intereses específicos del PNUD. Al igual que en los anteriores ejercicios de declaración de la situación financiera, el programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 % en 2022.

Figura 4

**Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2019 hasta 2022**



52. En cuanto al proceso de examen aplicable, la Oficina empieza a examinar las declaraciones de la situación financiera al recibirlas, lo que permite dar seguimiento simultáneo a los declarantes y ofrecerles orientación sin demora sobre las medidas necesarias para mitigar el riesgo de conflicto de intereses detectado o para remediar las situaciones de conflicto de intereses.

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

53. El examen de las declaraciones de la situación financiera sigue un procedimiento de tres etapas. En primer lugar, las declaraciones se examinan a fin de asegurar que la información presentada esté completa, y, en caso necesario, se realiza un seguimiento. En segundo lugar, las propiedades declaradas, como las acciones de empresas, se evalúan teniendo en cuenta cualquier compromiso, o potencial compromiso, comercial que tenga el PNUD con la entidad pertinente. En tercer lugar, las actividades y las afiliaciones externas declaradas se examinan teniendo en cuenta las restricciones y obligaciones establecidas en las normas y políticas institucionales. Todos los exámenes se llevan a cabo con el propósito de detectar conflictos de intereses potenciales o reales y, en caso de que se detecten problemas, prestar

asesoramiento para prevenirlos o remediarlos teniendo en cuenta la función y el lugar de destino del declarante en el PNUD.

54. Con arreglo al programa de declaración de la situación financiera, los declarantes participantes deben notificar, entre otras cosas, todos los activos que posean por valor igual o superior a 10.000 dólares correspondientes a sí mismos, sus cónyuges y sus hijos a cargo. Para asegurar la solidez y eficacia del programa como mecanismo de detección de conflictos de intereses, los declarantes deben responder a preguntas sobre la declaración relativas a las afiliaciones y las relaciones externas que podrían influir en los procesos oficiales de adopción de decisiones o que podrían considerarse una influencia.

55. En 2022, la Oficina de Ética prestó asesoramiento sobre conflictos de intereses a 300 declarantes, es decir, el 18 % de los declarantes (en 2021 la Oficina prestó asesoramiento al 19 % de los declarantes). Se brindó orientación sobre las medidas que debían adoptarse en los casos de siete declarantes en los que se detectó un conflicto de intereses potencial o real. Dos de esos casos se referían a nuevos miembros del personal que, respectivamente, declararon mantener afiliaciones con un proveedor de las Naciones Unidas y con una red no gubernamental de voluntarios que colaboraba con las Naciones Unidas. En ambos casos, y previo asesoramiento de la Oficina, los miembros del personal pusieron fin formalmente a sus afiliaciones con las entidades y eliminaron toda información personal de los sitios web de dichas entidades. En otro caso, un nuevo miembro del personal hizo constar en su declaración de la situación financiera que seguía siendo un empleado público en régimen de licencia sin sueldo. Dado que un requisito básico de su función en el PNUD consistía en establecer contactos con la Administración pública de su país en nombre del PNUD, la Oficina de Ética informó a la Oficina de Recursos Humanos de que esta circunstancia daba lugar a una clara situación de conflicto de intereses que solo podía resolverse con la dimisión de la persona en cuestión, ya fuera renunciando a su empleo público o a su puesto en el PNUD. Tras el seguimiento efectuado por la Oficina de Recursos Humanos con la administración de la correspondiente oficina del PNUD en el país, el miembro del personal en cuestión renunció a su puesto en el PNUD y regresó a su antiguo cargo público. En los cuatro casos restantes, que se referían a actividades externas de bajo riesgo no declaradas, los declarantes correspondientes debían solicitar inmediatamente y obtener la aprobación de la actividad externa.

56. Los otros 293 casos de asesoramiento en materia de declaración de la situación financiera se referían a declarantes que presentaron información que apuntaba a un posible riesgo de conflicto de intereses. En esos casos, la Oficina de Ética prestó asesoramiento proactivo directamente a los declarantes para garantizar que evitaran cualquier acción futura que pudiera dar lugar a una situación de conflicto de intereses. La mayoría de esos casos se referían a declarantes que tenían familiares u otros socios personales cercanos que trabajaban para organismos públicos, organizaciones no gubernamentales que se dedicaban a las esferas de trabajo del PNUD y proveedores o posibles proveedores del PNUD.

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

57. La verificación de la exactitud e integridad de las declaraciones seleccionadas es un componente esencial del programa de declaración de la situación financiera. Una vez finalizado el examen de todas las declaraciones presentadas, la Oficina seleccionó a 40 declarantes a efectos de verificación, teniendo en cuenta su ubicación, categoría y género. Con la orientación y el apoyo de la Oficina, todos los participantes

presentaron la documentación de terceros necesaria para la verificación, lo que aseguró el pleno cumplimiento del ejercicio 2022.

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

58. La Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias, que se aplica a los titulares de contratos del PNUD que alegan haber sido objeto de una acción perjudicial, o haber sido amenazados con ella, como resultado de haber denunciado conductas indebidas o por haber cooperado con investigaciones o auditorías oficiales (lo que se denomina “actividades protegidas” con arreglo a la política). Al ofrecer medidas de protección, la política fomenta y apoya la denuncia de presuntos casos de conducta indebida y cooperación en materia de investigación o auditoría, lo que contribuye a aumentar la capacidad del PNUD para investigar y remediar conductas que, si no se denuncian y no se abordan, podrían plantear riesgos o causar daños considerables a las operaciones y la reputación de la organización.

59. De conformidad con la política, la Oficina recibe las solicitudes de protección contra las represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar si la persona denunciante ha participado en alguna actividad protegida y, en ese caso, si esa actividad fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina concluye que hay indicios racionales de que se tomaron represalias, el asunto se remite a la Oficina de Auditoría e Investigaciones. Al remitir el caso, la Oficina puede recomendar al personal directivo que adopte medidas provisionales de protección a la espera de que concluya el proceso para proteger los intereses de la persona denunciante. La Oficina determina de manera concluyente si se han producido represalias tras llevar a cabo un examen independiente del informe completo sobre la investigación y de las pruebas correspondientes, por ejemplo, las declaraciones de los testigos. Si una persona denunciante de represalias desea impugnar cualquier determinación sobre la existencia de represalias recibida de la Oficina de Ética, puede solicitar a la Presidencia del Panel de Ética que revise el caso.

60. En 2022, la Oficina de Ética abordó 40 asuntos relacionados con la protección contra las represalias. De esos asuntos, 34 se referían, entre otras cosas, al suministro de información sobre la política y la prestación de orientación en la materia al personal del PNUD; a la dirección del PNUD y fuentes ajenas a la organización; a la prestación de asesoramiento sobre cuestiones de protección contra las represalias a una oficina de ética específica del sistema de las Naciones Unidas; y a las observaciones formuladas por el Panel de Ética acerca de las revisiones de las determinaciones sobre la existencia de represalias.

61. Además de ofrecer asesoramiento general sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, la Oficina remitió al personal del PNUD que planteó problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella a otras oficinas pertinentes, como, por ejemplo, la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de la Ómbudsman y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética siguió manteniendo su política de puertas abiertas para cualquiera de estos miembros del personal que posteriormente deseara presentar nueva información u obtener más orientaciones de carácter confidencial.

62. De los 40 asuntos relacionados con la protección contra las represalias abordados en 2022, 6 fueron denuncias formales de represalias, según se definen en la política del PNUD de protección contra las represalias. De esas denuncias, 4 provinieron de miembros del personal del PNUD, antiguos y en activo, mientras que 2

correspondieron a personas que trabajaban en otras oficinas de las Naciones Unidas (la Oficina recibió 2 denuncias formales en 2021 y 4 en 2020).

63. En 2 de los 6 casos de denuncia recibidos, la Oficina determinó la existencia de indicios razonables de represalias y remitió los asuntos a la Oficina de Auditoría e Investigaciones. El primero de esos casos se refería al titular de un contrato de acuerdo de servicios de personal internacional que trabajaba en un proyecto de duración limitada financiado por el PNUD. La persona en cuestión alegó que, tras haber denunciado por acoso a su supervisor ante la Oficina de Auditoría e Investigaciones y haber cooperado con la investigación resultante, como represalia, su supervisor decidió no renovar su contrato. Además de remitir el asunto a la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina recomendó a los superiores del denunciante que se renovara su contrato hasta que concluyera el proceso de examen de las represalias y que se le asignara un supervisor diferente. Si bien sus superiores aplicaron inmediatamente ambas recomendaciones, la investigación se cerró antes de su finalización al renunciar la persona en cuestión a su puesto en el PNUD. La persona denunciante del caso permaneció en el PNUD hasta que concluyó el proyecto para el que había sido contratada.

64. El segundo caso en el que la Oficina de Ética determinó que había indicios racionales de que se habían tomado represalias se refería a un miembro del personal que prestaba servicios en una entidad afiliada al PNUD y que declaró que su superior había tomado medidas adversas en su contra tras haber presentado denuncias ante la Oficina de Auditoría e Investigaciones y cooperado con una investigación. La Oficina remitió el asunto a la Oficina de Auditoría e Investigaciones a finales de 2022. Dado que está previsto que la investigación concluya en 2023, la Oficina informará sobre el resultado de ese asunto en su informe de 2023.

65. En cuanto a las otras cuatro denuncias recibidas en las que la Oficina determinó que no había indicios racionales de que se tomaran represalias, dos casos se referían a miembros del personal del PNUD que trabajaban en distintas oficinas del PNUD en los países. El primero de ellos se refería a un contratista de servicios que alegaba que no se le había renovado el contrato como represalia por haber denunciado ante la Oficina de Auditoría e Investigaciones presuntas irregularidades de contratación. Sin embargo, la documentación del caso ponía de manifiesto que el contrato de la persona en cuestión no se renovó por inquietudes sobre el desempeño profesional documentadas que se dieron con anterioridad a su actividad protegida. Teniendo en cuenta que la Oficina de Auditoría e Investigaciones no había iniciado ninguna labor de investigación de la denuncia de conducta indebida presentada por la persona en cuestión en el momento de la no renovación de su contrato, no había pruebas de que alguien en la oficina del país tuviera conocimiento de la actividad protegida de la persona denunciante. El segundo caso se refería a un miembro del personal que alegó haber sido objeto de amonestación por parte de su supervisor como represalia por haber denunciado ante la Oficina de Auditoría e Investigaciones los abusos de autoridad cometidos por este. Tras examinar la documentación del caso, la Oficina de Ética determinó que la amonestación impugnada se debía a consideraciones que eran independientes de la actividad protegida de la persona denunciante. Aunque no se observaron indicios de represalias en ninguno de los casos, la Oficina informó a cada uno de los denunciantes de otros mecanismos de que disponían para abordar sus respectivas preocupaciones.

66. El tercer caso en el que la Oficina de Ética concluyó que no existían indicios racionales se refería a una persona que trabajaba en un proyecto de duración limitada en el marco de un contrato de servicios administrado por el PNUD para una oficina de las Naciones Unidas. La persona denunciante alegó una evaluación negativa de su desempeño y la posible no renovación de su contrato en represalia, entre otras cosas, por una denuncia previa de acoso y abuso de autoridad presentada contra el personal

directivo de la oficina de las Naciones Unidas ante la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas. Tras examinar el caso, la Oficina determinó que la controvertida evaluación del desempeño de la persona denunciante era anterior a sus actividades protegidas. Además, el contrato de la persona denunciante fue renovado posteriormente, por lo que esa preocupación resultaba irrelevante. Aunque no se constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias, tras mantener nuevas conversaciones con la Oficina, la persona denunciante aceptó reanudar el contacto con la Oficina de la Ómbudsman, con la que había interactuado anteriormente, para tratar la cuestión de su evaluación del desempeño y la gestión de la relación con su supervisor.

67. El cuarto y último asunto se refería a un antiguo miembro del personal del PNUD que acudió a la Oficina tras recibir la notificación de que era objeto de una investigación de la organización. Observando que la persona ya había sido separada del PNUD, y que posteriormente se había decidido no seguir adelante con la investigación, la Oficina le informó de que no consideraba que el asunto reuniera los elementos necesarios para demostrar la existencia de indicios racionales de represalias. La persona solicitó que la Presidencia del Panel de Ética examinara el asunto, y esta coincidió con la Oficina de Ética en que no había indicios de represalias.

68. Independientemente de la política de protección contra las represalias, el personal directivo del PNUD, conforme al Marco Jurídico para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas del PNUD, debe y está facultado para garantizar que no se tomen represalias contra ningún miembro del personal y adoptar medidas directas para prevenir posibles represalias en su lugar de trabajo. En relación con esa facultad, en 2022, la Oficina de Ética colaboró con la dirección del PNUD en tres casos en los que el personal planteó su temor a sufrir represalias tras presentar denuncias de conducta indebida. En dos de esos casos, la dirección del PNUD solicitó de forma proactiva el asesoramiento de la Oficina sobre las medidas de prevención de represalias adecuadas. Tal y como había aconsejado la Oficina, las medidas aplicadas consistieron en impedir que una persona objeto de investigación formulara observaciones en la evaluación del desempeño de una persona denunciante, y permitir que una persona denunciante de una conducta indebida trabajara a distancia en espera de que concluyera un proceso de investigación. Tras ser contactado por la Oficina de Ética, otro jefe de oficina del PNUD cambió temporalmente la relación jerárquica oficial de una persona que había denunciado conductas indebidas y aplicó modalidades de trabajo flexibles mientras estaba en curso una investigación de acoso y abuso de autoridad. La Oficina de Ética observa que el enfoque de la dirección del PNUD en estos asuntos demostró el compromiso con el deber de diligencia hacia las personas que denuncian conductas indebidas, lo que garantizó que las circunstancias no se deterioraran aún más.

69. Como se indicó anteriormente, en 2021, el PNUD asignó a un examinador externo la realización de un estudio documental para comparar la política de protección contra las represalias del PNUD con políticas similares de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas. El examinador formuló 6 recomendaciones, 4 de las cuales se aplicaron en diciembre de 2021. (Una recomendación que se ha aplicado mediante la introducción de modificaciones en la política del PNUD implica cambios en los acuerdos pertinentes; se está trabajando en ese sentido).

70. Las dos recomendaciones restantes se referían a: a) la armonización de la definición de "*prima facie* case of retaliation" (caso de represalia *prima facie*) que figura en la política del PNUD con la de la Secretaría de las Naciones Unidas; y b) la ampliación del alcance de las actividades protegidas en el marco de la política del PNUD para incluir la colaboración con la Oficina de la Ómbudsman. Tras un nuevo examen de estas dos recomendaciones por parte de la Oficina de Ética en 2022, se revisó la política del PNUD (con las correspondientes modificaciones publicadas en

enero de 2023) para incorporar la recomendación relativa a la definición de un caso de represalia *prima facie*. Sin embargo, la Oficina de Ética no consideró apropiado ampliar el alcance de las actividades protegidas para incluir la colaboración con la Oficina de la Ómbudsman, debido a que esa revisión sería contraria al propósito expreso de las políticas de protección contra las represalias del sistema de las Naciones Unidas de ofrecer protección a las personas que a) denuncian conductas indebidas; o b) cooperan con una auditoría o investigación autorizada de las Naciones Unidas. Una revisión de este tipo por parte del PNUD sería, además, contraria a la política de la Secretaría de las Naciones Unidas y a la práctica armonizada en todo el sistema de las Naciones Unidas. Tal como aconseja la Oficina de la Ómbudsman al personal del PNUD que acude a ella para obtener orientación de carácter confidencial, cualquier represalia por interactuar con la Oficina de la Ómbudsman constituiría un posible abuso de autoridad (en lugar de una represalia) y, en consecuencia, podría denunciarse directamente a la Oficina de Auditoría e Investigaciones.

71. La Oficina de Ética vigila las prácticas en este ámbito para garantizar que el PNUD cuente con un sólido marco normativo. La Oficina es consciente de que, en los sectores público y privado, una mayor confianza y disposición por parte de los empleados para denunciar faltas graves de conducta fortalece la rendición de cuentas institucional y refuerza la lucha contra el fraude, la corrupción y la mala gestión de los recursos. Además de examinar periódicamente si la política del PNUD promueve de manera efectiva esos objetivos, la Oficina de Ética seguirá poniendo de relieve, en sus interacciones con las dependencias institucionales y la administración del PNUD, la importancia de fomentar una cultura de libre expresión en un entorno de trabajo libre de represalias.

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

72. La Oficina de Ética del PNUD considera que la colaboración con otras funciones de ética es un factor clave para cumplir su mandato. Una cooperación eficaz en ese sentido facilita la puesta en común de mejores prácticas, la ampliación de iniciativas y la promoción de normas éticas coherentes y armonizadas en todo el sistema de las Naciones Unidas. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales son dos foros clave para tales esfuerzos. Además, y a la luz de la petición formulada por la Junta Ejecutiva en su decisión 2022/16 (párrafo 3), la Oficina de Ética del PNUD ha reforzado aún más su colaboración directa con las oficinas de ética de la UNOPS y el UNFPA.

73. En 2022, la Oficina siguió participando activamente en las reuniones mensuales del Panel de Ética, que está formado por las jefaturas de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado. El Panel, presidido por la Directora de la Oficina de Ética de la Secretaría, 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 en todo el sistema. Además, la Presidencia del Panel de Ética tiene el mandato de examinar, en consulta con otros miembros del Panel, las decisiones de las distintas oficinas de ética, incluidas las decisiones de que no hay indicios racionales de represalia.

74. Durante el período que abarca el presente informe, además de sus actividades existentes, el Panel de Ética adoptó medidas para intensificar la colaboración en materia de capacitación, sensibilización y divulgación estableciendo un tema permanente en el programa de las reuniones mensuales para compartir información

sobre las misiones previstas, con el fin de que el personal de otras organizaciones pudiera asistir también a las sesiones pertinentes cuando procediese. En diciembre de 2022, el Panel decidió crear en 2023, con carácter experimental, un subgrupo sobre comunicaciones con el fin de intercambiar conocimientos y difundir las mejores prácticas en materia de comunicación y divulgación entre nuestras oficinas.

75. Además de colaborar con las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado por conducto del Panel de Ética, la Oficina participa de manera activa en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red de Ética está integrada por más de 100 altos funcionarios relacionados con la función de ética procedentes de más de 40 instituciones multilaterales. Entre estas figuran las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos, que ha creado un grupo específico dentro de la red. El Director de la Oficina de Ética actúa como coordinador del grupo.

76. Durante el período sobre el que se informa, diversos representantes de la Oficina de Ética asistieron a la conferencia anual de la Red de Ética organizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Además de presidir una reunión del grupo de la Junta de los Jefes Ejecutivos, el Director de la Oficina de Ética fue invitado a participar en una mesa redonda sobre desafíos y enfoques innovadores para abordar los conflictos de intereses. Como coordinador del grupo de la Junta de los Jefes Ejecutivos, el Director mantuvo amplios contactos con otras funciones de ética.

77. Además de colaborar con las funciones de ética a través del Panel de Ética y la Red de Ética, la Oficina de Ética del PNUD ha solicitado el apoyo de otras funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas mientras llevaba a cabo sus propias actividades. Por ejemplo, en 2022, la Oficina invitó a la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas a aportar competencia lingüística en idioma español haciendo una presentación en español sobre actividades políticas ante la oficina del PNUD en Guatemala, en el marco de una sesión de capacitación en materia de ética. La Oficina de Ética del PNUD presentó la sesión y posteriormente respondió a las preguntas en inglés. Este valioso apoyo de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas permitió la difusión en español del contenido de la sesión, que, de otro modo, solo habría sido posible recurriendo a un proveedor de servicios externo.

78. Respondiendo nuevamente a la petición formulada por la Junta Ejecutiva en su decisión 2022/16 (párrafo 3), en 2022, la Oficina colaboró ampliamente con la Oficina de Ética de la UNOPS en apoyo de sus esfuerzos por mejorar su marco y sus prácticas. Además de la colaboración habitual que se da entre los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, la Oficina realizó notables aportaciones al proceso de la Oficina de Ética de la UNOPS para revisar la política de denuncia de irregularidades de la UNOPS. Además de compartir materiales de orientación y capacitación, como parte de la campaña de divulgación y sensibilización descrita en el párrafo 30, la Oficina también se reunió con la Oficina de Ética de la UNOPS durante su misión en Copenhague para seguir debatiendo sus prácticas, compartir conocimientos especializados y explorar oportunidades de mayor colaboración. La Oficina espera seguir colaborando con la Oficina de Ética de la UNOPS para promover la armonización, la eficacia y la eficiencia. En 2023, las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS tienen previsto lanzar una campaña conjunta de sensibilización en materia de ética, en la que se pondrán en marcha iniciativas compartidas dirigidas al personal de las tres organizaciones.

79. Además de apoyar a otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas difundiendo procedimientos y prácticas en materia de protección contra las

represalias, en 2022, la Oficina asesoró a la Coordinadora de Ética de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa sobre la elaboración de su primera política de protección contra las represalias.

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

80. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva solicitó a la Oficina de Ética que formulase recomendaciones a la administración que fortalecieran la cultura institucional de integridad y cumplimiento. La Oficina de Ética mantiene un diálogo permanente con la administración sobre las oportunidades a ese respecto.

81. Para el período que abarca el presente informe, la Oficina de Ética no presenta a la Junta Ejecutiva ninguna recomendación a la administración.

## **VI. Conclusión**

82. Desde que se creó en 2007, la Oficina de Ética del PNUD ha avanzado considerablemente en la promoción de una cultura de ética para el PNUD. La Oficina es consciente de que deben hacerse progresos y esfuerzos continuos en este ámbito. Para que el PNUD pueda cumplir su misión de erradicar la pobreza y, al mismo tiempo, proteger el planeta, ha de ser una institución digna de confianza. Esa confianza se basa, entre otras cosas, en garantizar que el PNUD mantenga el compromiso con el más alto grado de ética e integridad. Aprovechando las sólidas prácticas existentes, mediante esfuerzos centrados en influir en la cultura institucional promoviendo aún más la sensibilización en materia de ética, y contando con la colaboración eficaz de otras funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética del PNUD seguirá apoyando a la organización en el cumplimiento de ese compromiso.

---