



Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Fondo de Población de las Naciones Unidas y de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

Distr. general
15 de marzo de 2013
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2013

Nueva York, 3 a 14 de junio de 2013

Tema 16 del programa provisional

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

Actividad de la Oficina de Ética del PNUD en 2012

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

Conforme a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del PNUD presenta a la Junta este informe que abarca el año 2012. De conformidad con el *Boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado* (ST/SGB/2007/11), el Comité de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe en su 45° período de sesiones, y posteriormente se presentó dicho informe a la Administradora del PNUD. Como exige la Junta Ejecutiva conforme a lo dispuesto en su decisión 2011/24, el presente informe incluye recomendaciones a la administración a los efectos de que fortalezca la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.

Este es el quinto informe anual presentado por la Oficina de Ética desde su creación en 2007. En 2012, la Oficina de Ética cambió de dirección, ya que el anterior Director dejó su cargo en abril y un nuevo Director asumió sus funciones en junio. Este es el primer informe anual que presentará el nuevo Director.

Elementos de una 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.



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Actividades administrativas.....	5
III. Actividades previstas en el mandato.....	6
A. Establecimiento de normas y apoyo normativo.....	6
B. Capacitación, extensión y sensibilización.....	9
C. Asesoramiento y orientación.....	12
D. Programa de declaración de la situación financiera, 2012.....	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.....	17
IV. El Comité de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.....	19
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD.....	19
VI. Conclusión.....	21
<i>Gráficos</i>	<i>Página</i>
Gráfico 1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría, 2012.....	6
Gráfico 2. Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, por categoría, 2012.....	13
Gráfico 3. Solicitudes de asesoramiento, por ubicación geográfica, 2012.....	14
Gráfico 4. Declarantes, por categoría, 2012.....	15

I. Introducción

1. El presente informe se ha presentado con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, y examina la labor realizada por la Oficina de Ética durante 2012 para “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”¹. El período sobre el que se informa coincidió con la partida, en abril, del Director que había dirigido la Oficina desde julio de 2008 y la entrada de un nuevo Director en junio.

2. Este informe examina los progresos logrados en cada una de las esferas funcionales de la Oficina de Ética. Refleja la visión de la Oficina para mejorar los aspectos esenciales del programa e integrar la ética en todos los procesos institucionales y en la adopción de decisiones, con referencia al valor común de “actuar con una integridad inquebrantable”.

Establecimiento de normas y apoyo normativo

3. En el marco del Comité de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, la Oficina de Ética colaboró en la armonización de normas éticas dentro del sistema de las Naciones Unidas.

a) Durante 2012, la Oficina realizó avances importantes al concluir las revisiones propuestas de las políticas de declaración de la situación financiera y de protección contra las represalias, a fin de reflejar las mejores prácticas y la experiencia adquirida. Después de su examen por el Comité Asesor de Auditoría y el Comité de Ética de las Naciones Unidas en diciembre, está previsto que el Grupo sobre el Desempeño Institucional examine ambas políticas a principios de 2013.

b) La Oficina de Ética ha consultado con la Oficina de Recursos Humanos, Dirección de Gestión, para encontrar formas de gestionar mejor los conflictos de intereses: a) la Oficina de Ética preparó una propuesta de enmienda de la política de relaciones familiares para armonizar la política del PNUD con las políticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas; b) La Oficina propuso y desarrolló una iniciativa para la detección temprana de conflictos de intereses en la fase de contratación. La Oficina de Recursos Humanos estudiará ambas iniciativas en 2013.

c) La Oficina de Ética también ha contribuido a iniciativas institucionales en otros ámbitos y, de esta forma, ha podido añadir valor a actividades más generales sobre normativa interna y elaboración de políticas internas.

d) En 2012, la Oficina de Ética aumentó su uso de tecnología disponible para promover su difusión entre los miembros del personal en todo el mundo. Se publicaron vídeos breves y entradas de blog informativas en sitios de la Intranet y Teamworks, se difundieron mensajes de orientación por correo electrónico y la Intranet y se celebraron reuniones de la red de funcionarios instructores que capacitan a sus colegas en un nuevo sistema de videoconferencias.

¹ ST/SGB/2007/11, Sección 1.1

e) Al aplicar la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética investigó a los candidatos recomendados para plazas clave de supervisión, con objeto de detectar posibles conflictos de intereses, y se reunió con cada uno de ellos para informarles sobre la función de la Oficina de Ética y cómo cada directivo es un asociado fundamental en el respaldo del comportamiento ético en el PNUD.

Actividades de capacitación y extensión

4. Durante 2012, además de sus actividades estándar de capacitación y extensión, la Oficina de Ética aumentó sus contactos con los funcionarios y demás miembros del personal que trabajan en contextos frágiles y posteriores a conflictos y con las oficinas en los países en la región de África. Alrededor de 1.381 funcionarios y miembros del personal participaron en talleres y sesiones informativas para grupos. Se organizaron sesiones informativas individuales para directivos superiores que entraban en funciones en la sede.

5. A fin de fortalecer el compromiso del personal directivo superior del PNUD con el programa de ética, el Director se reunió con los directivos superiores en cada dependencia de la sede y dirección regional, así como con los Directores de oficinas clave como la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de apoyo en materia de adquisiciones, Dirección de Gestión, la Oficina de Administración Financiera, Dirección de Gestión, y el Consejo del Personal. La Oficina de Ética inició esta labor proactiva para establecer una asociación de colaboración con representantes de la administración y el personal a fin de ayudar a incorporar la ética en cada esfera y actividad del PNUD.

Asesoramiento confidencial

6. La función de asesoramiento constituye una parte importante de los servicios prestados por la Oficina, que ayuda a los funcionarios a evitar o resolver conflictos de intereses y preservar la independencia y la imparcialidad que se exigen al personal del PNUD. Durante el período objeto de este informe, se presentaron 342 solicitudes de asesoramiento confidencial y orientación. Las solicitudes de asesoramiento sobre actividades externas constituyeron, una vez más, la categoría más numerosa.

Programa de declaración de la situación financiera

7. Para la campaña anual de declaraciones financieras de 2012, 1.274 funcionarios (frente a 1.413 en el año anterior) presentaron declaraciones de la situación financiera. Aunque finalmente se alcanzó un nivel de cumplimiento del 100%, la presentación de declaraciones en el plazo establecido siguió siendo un reto importante. Los esfuerzos por lograr la presentación completa y oportuna de declaraciones de la situación financiera generaron una ineficacia innecesaria.

Protección contra represalias

8. En 2012, la Oficina de Ética recibió nueve denuncias de represalias. Una fue retirada; un demandante decidió no presentar una denuncia formal; y en otra se habían descrito erróneamente las preocupaciones como “represalias”. Cada una recibió el asesoramiento y la orientación correspondientes. Tras el examen de las seis denuncias restantes, no se demostró que existieran indicios fundados de represalias en ninguno de los asuntos. En cada caso, se asesoró a los demandantes en lo referente a mecanismos internos alternativos para solucionar los problemas planteados.

II. Actividades administrativas

9. El año 2012 supuso una importante etapa de transición para la Oficina de Ética. El Director anterior dejó su cargo a principios de abril y el nuevo entró en funciones a finales de junio. El cambio en la dirección brindó la oportunidad de evaluar los progresos realizados por la Oficina de Ética desde su creación en 2007 y de aprovechar los esfuerzos realizados para fomentar y promover una cultura ética en el PNUD. La Oficina se ha comprometido a poner de relieve el valor que se puede aportar a los procesos institucionales centrándose más en la ética como parte integral de la adopción de decisiones, en lugar de considerar la Oficina como un recurso externo que debe intervenir solamente en caso de que surja un problema.

10. En la actualidad el personal de la Oficina está formado por un Director (D-1), un funcionario de categoría P-5, otro de categoría G-6 y un funcionario subalterno del Cuadro Orgánico, cuyo mandato termina a mediados de 2013. Es de suma importancia que la Oficina resuelva la posible escasez de personal, por lo que ya se ha iniciado el proceso para encontrar a un nuevo funcionario subalterno del Cuadro Orgánico que cubra la vacante. Se mantiene invariable un presupuesto anual de 200.000 dólares para gastos generales de funcionamiento.

11. El mandato del Comité Asesor de Auditoría incluye específicamente la supervisión de la Oficina de Ética. El nuevo Director fue investigado por el Presidente del Comité y, en diciembre, presentó un resumen exhaustivo de todas las actividades de la Oficina de Ética en 2012, el plan de trabajo para 2013 y su visión del futuro de la Oficina de Ética.

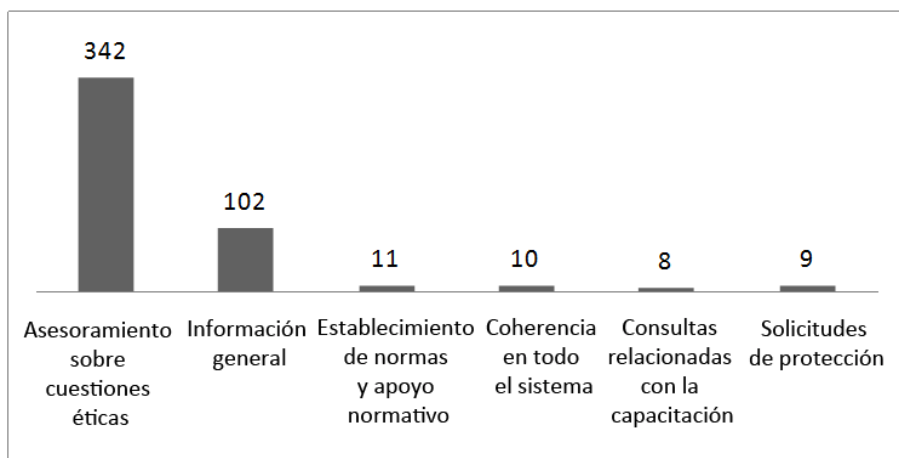
12. El Director se reunió con la Administradora y la Administradora Asociada, y sigue reuniéndose con la Administradora Asociada mensualmente para asegurar la colaboración continua de la dirección del PNUD con la estrategia y las iniciativas de ética.

13. La Oficina de Ética participa en calidad de observadora en las reuniones del Grupo sobre el Desempeño Institucional. Por lo tanto, el Director colabora con el personal directivo superior del PNUD para ofrecer asesoramiento y orientación, apoyar la adopción de decisiones éticas al más alto nivel de la organización y mantenerse informado de todos los principales proyectos e iniciativas del PNUD.

III. Actividades previstas en el mandato

14. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética estuvo plenamente ocupada en todas sus esferas funcionales de responsabilidad. La Oficina recibe un flujo constante de solicitudes de servicios que abarcan desde el asesoramiento y la orientación hasta la gestión de conflictos de intereses y el aumento de demandas de capacitación específica. A continuación, el gráfico 1 presenta el desglose de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina durante el período en cuestión.

Gráfico 1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría, 2012



15. Se realizaron progresos en el establecimiento de normas y el apoyo normativo a través de la revisión propuesta de las políticas de protección contra las represalias y de declaración de la situación financiera, y en el desarrollo de nuevas normas que afectan a la gestión de conflictos de intereses, como se explica más a fondo a continuación. La capacitación se amplió para abarcar el personal que trabaja fuera de la sede, centrándose especialmente en las oficinas en los países de África. El examen de declaraciones de la situación financiera al mismo tiempo que la campaña de presentación de declaraciones mejoró la identificación y resolución a tiempo de los conflictos de intereses. Se ofreció mayor capacitación en relación con la política de protección contra las represalias para instar a las personas a que expresen sus inquietudes.

A. Establecimiento de normas y apoyo normativo

En todo el sistema de las Naciones Unidas

16. Como se examina más a fondo en el capítulo IV, a continuación, el Director de la Oficina de Ética del PNUD se reúne mensualmente con el personal directivo en materia de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de cada uno de los fondos y programas afiliados. Las Oficinas colaboran entre reuniones para compartir mejores prácticas y sacar provecho mutuo de su trabajo, a fin de minimizar la duplicación de esfuerzo y mantener la coherencia entre las organizaciones. El nuevo

Director demostró rápidamente ser un miembro respetado del equipo, planteando nuevos conceptos para su debate y examen.

17. La Oficina de Ética participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que está formada por los oficiales de ética de las Naciones Unidas y sus organismos afiliados y se dedica al concepto de intercambiar mejores prácticas y facilitar la adopción e integración de prácticas éticas comunes.

Dentro del PNUD

18. La Oficina de Ética siguió apoyando el programa de la Administradora para el cambio institucional y propuso medios que podrían emplearse para medir el elemento de “la competencia de la integridad” en el pacto sobre la actuación profesional para los Subsecretarios Generales. Al crear y fomentar una cultura de comportamiento ético, resulta imperativo que la mayoría de los directivos superiores sean considerados como los abanderados y principales guardianes de los valores de las Naciones Unidas. La integración satisfactoria de la ética en la estructura y la esencia del PNUD depende de la fiabilidad y la responsabilidad de los directivos superiores, que no solo deben servir de modelo del comportamiento esperado, sino que también deben hacer que aquellos sobre quienes tienen autoridad se atengan a las mismas normas.

19. La Oficina de Ética propuso revisiones importantes de las políticas de declaración de la situación financiera y de protección contra las represalias con el fin de reflejar las mejores prácticas y la experiencia adquirida a lo largo de los años. Dado que el Comité Asesor de Auditoría y el Comité de Ética de las Naciones Unidas examinaron ambos proyectos de políticas en 2012, estos se presentarán al Grupo sobre el Desempeño Institucional para que los examine a principios de 2013.

20. Es importante que la Organización gestione y remedie los riesgos que surjan de posibles conflictos de intereses en cuanto se detecten y evalúen dichos riesgos. En 2012, la Oficina de Ética consultó con la Oficina de Recursos Humanos la cuestión de identificar formas más eficaces de permitir al PNUD resolver mejor los conflictos de una forma favorable a la organización, o evitarlos cuando no se puedan mitigar adecuadamente. En 2013, la Oficina de Recursos Humanos estudiará una propuesta de enmienda de la política sobre relaciones familiares y una nueva iniciativa para la detección temprana del conflicto de intereses en la fase de contratación. Otra ventaja del cambio propuesto en la política sobre relaciones familiares es que se reduciría en gran medida el número de conflictos de intereses que habrían de resolverse dentro del programa de declaración de la situación financiera.

21. La Oficina de Ética sigue trabajando con la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas internas pertinentes en las cuestiones de resolver y mitigar los conflictos de intereses, tanto reales como potenciales, que surgen del movimiento de personal entre el PNUD y entidades externas. La Oficina de Ética está trabajando para encontrar la mejor manera de identificar y clasificar las diversas formas de acuerdos para el movimiento de personal entre el PNUD y entidades externas, con el fin de lograr consenso respecto a la mejor forma de mitigar los conflictos personales de intereses, tanto reales como potenciales, que puedan surgir de cada uno de dichos acuerdos.

22. Al aplicar la decisión 2010/17, en la que la Junta Ejecutiva solicitó que la Administradora investigara a los funcionarios entrantes en plazas decisivas de supervisión para detectar conflictos de intereses, tres de estos funcionarios fueron investigados por la Oficina de Ética. Igualmente, el nuevo Director de Ética fue investigado por la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

23. A la Oficina de Ética también se le ha solicitado que preste sus conocimientos sobre ética, cumplimiento y riesgo en debates relativos a varias iniciativas institucionales, entre ellas: a) la gestión de los riesgos institucionales; b) el Comité de Examen y Sanciones de los Proveedores; c) el cumplimiento de la cadena de suministro y riesgos éticos; y d) el archivo de correo electrónico (gestión de archivos).

24. La Oficina de Ética pudo de esta forma añadir valor aportando su perspectiva y experiencia a estos debates cruciales sobre el establecimiento de normas y la elaboración de políticas. Asimismo, se han celebrado debates oficiosos sobre cómo puede ayudar la Oficina de Ética en otras iniciativas del PNUD relativas a la lucha contra la corrupción y la discriminación, la privacidad, el acoso y la sostenibilidad ambiental.

Actividades de comunicación

25. Junto con el Centro de Perfeccionamiento Profesional, en la Oficina de Recursos Humanos, Dirección de Gestión, la Oficina de Ética preparó un breve vídeo para dar la bienvenida a nuevos funcionarios al PNUD y presentar el papel y la labor de la Oficina de Ética. La presentación está diseñada como parte del paquete de orientación actualizado para nuevo personal y aparece en los sitios de la Intranet de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Ética.

26. Con objeto de reforzar la transmisión de mensajes sobre capacitación y ética, la Oficina de Ética se unió a un grupo intersectorial para examinar posibilidades de contribuir a un portal interactivo en tiempo real en la Intranet que permitiera el envío inmediato y automático de información útil o esencial presentada de una forma fácil de usar. Dicho portal actualizado y revisado mejoraría la capacidad de la Oficina de Ética para llegar al personal de todo el mundo.

27. El año 2012 presenció un cambio importante en las actividades de comunicación, con un aumento del uso de redes sociales como forma de llegar con rapidez a gran parte de la plantilla de funcionarios. Las comunicaciones siguieron siendo decisivas para llegar a los funcionarios y el personal del PNUD e instarles a tener presente la ética como máxima prioridad. La Oficina revisó los sitios de la Intranet y Teamworks sobre ética e incluyó varios mensajes informativos y entradas de blog relacionados con la ética. El sitio web de la Oficina de Ética recibió casi 15.000 visitas en 2012, lo que supone un aumento de casi el 90% con respecto a las más de 8.000 visitas de 2011.

B. Capacitación, extensión y sensibilización

28. En 2012, las actividades de capacitación, extensión y sensibilización de la Oficina de Ética tuvieron por objeto: a) aumentar la comprensión que tienen los funcionarios de la ética, los comportamientos ejemplares y los valores de las Naciones Unidas; y b) incorporar la ética en cada una de las esferas y actividades del PNUD. El programa de capacitación tiene múltiples aspectos e incluye un módulo obligatorio en línea que ofrece un conocimiento básico de la ética en las Naciones Unidas así como un manual sobre el Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas. La capacitación incluye un taller presencial ofrecido directamente por el personal de la Oficina de Ética, por miembros de su red de funcionarios instructores que capacitan a sus colegas o por un consultor externo. Este taller refuerza los conceptos presentados en el módulo en línea y utiliza ejercicios participativos y casos prácticos para destacar la necesidad de una adopción de decisiones ética y basada en valores a todos los niveles de la organización.

29. Durante 2012, alrededor de 1.381 funcionarios y otros miembros del personal participaron en sesiones informativas para grupos y talleres presenciales sobre ética. Las sesiones incluyeron a contratistas del PNUD y, en algunos casos, a funcionarios y demás personal de otras organizaciones de las Naciones Unidas que solicitaron participar. La red multilingüe de funcionarios instructores de ética que capacitan a sus colegas aumentó la capacidad de la Oficina de Ética para ampliar su alcance en materia de capacitación durante el período sobre el que se informa. Asimismo, se ofrecieron distintas sesiones individuales a cada uno de los directivos superiores en la sede.

Módulo en línea

30. En 2012, la Oficina de Ética comenzó a trabajar con el Centro de Perfeccionamiento Profesional y los miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas con objeto de potenciar y adaptar un curso de capacitación más sólido y eficaz que transmitiera conceptos éticos mediante situaciones hipotéticas de fácil comprensión.

Taller presencial

31. En los talleres presenciales, la Oficina de Ética puso de relieve que crear una cultura ética en el PNUD es una responsabilidad individual y colectiva, centrándose especialmente en la función de los directivos a la hora de fomentar un ambiente de trabajo ético. Por medio de ejercicios de casos prácticos y situaciones que ponen de manifiesto dilemas éticos, se ofreció orientación para respaldar y alentar la adopción de decisiones ética en los procesos institucionales cotidianos. Se distribuyó información sobre los mecanismos internos que existen para resolver los problemas en el lugar de trabajo. Se hizo especial hincapié en el funcionamiento de la política de protección contra las represalias con respecto a denunciar faltas de conducta y cooperar con las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. Además de la capacitación que ofrece en las oficinas fuera de la sede, la Oficina colabora con el Centro de Perfeccionamiento Profesional para integrar la ética y componentes basados en valores en la orientación inicial del personal de la sede para determinados grupos funcionales.

32. Durante 2012, la Oficina de Ética prosiguió con sus actividades de capacitación y sensibilización dirigidas a los funcionarios y el personal de la sede y en todas las regiones en las que trabaja el PNUD, ofreciendo 45 sesiones del taller presencial. Como respuesta a la necesidad de más capacitación para las oficinas en los países, en particular en la región francófona de África, la Oficina de Ética movilizó a miembros francófonos de la red de funcionarios instructores y, con esos miembros, ofreció capacitación en Burundi, el Chad, Kenya, la República Centroafricana, la República Unida de Tanzania, Rwanda, el Senegal, Sudán del Sur y Uganda. En muchos casos se celebraron sesiones informativas aparte para directivos superiores, una práctica de participación que afianzó su compromiso personal. También se ofreció capacitación en China, el Pakistán, el Perú, la República Popular Democrática de Corea y la República Democrática Popular Lao, así como capacitación dirigida a funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico en Nueva York como parte de su orientación inicial.

33. La Oficina de Ética celebró sesiones informativas trimestrales para los miembros de la red de funcionarios instructores con el fin de intercambiar ideas, apoyar el aprendizaje relacionado con la ética y los valores y explorar oportunidades para una mayor participación de instructores en la promoción de la ética dentro del PNUD. La Oficina de Ética reconoce el apoyo y la buena voluntad de los directivos superiores en Burkina Faso, Guatemala y la República Democrática del Congo, que siguen facilitando la dedicación de los respectivos miembros de la red de funcionarios instructores para que impartan capacitación en las oficinas en los países en sus respectivas regiones. Los miembros de la red siguen estando muy motivados y comprometidos y mejoran en gran medida la capacidad de la Oficina de Ética para proporcionar capacitación sobre ética a las oficinas del PNUD situadas fuera de la sede.

Sesiones informativas generales o “personalizadas”

34. La Oficina de Ética ofreció sesiones informativas generales o “personalizadas” según se solicitaba. Durante el período sobre el que se informa, se ofrecieron sesiones informativas presenciales a asesores institucionales en la Oficina de Recursos Humanos, a directivos superiores en Jamaica y a representantes residentes adjuntos y directores nacionales adjuntos en la reunión de la Dirección Regional de Asia y el Pacífico celebrada en Bangkok, así como a representantes residentes adjuntos y directores nacionales adjuntos en su orientación inicial en la sede. La Oficina de Ética también participó en un grupo de expertos formado por la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Auditoría e Investigaciones y la Oficina del Ombudsman, entre otros, con motivo de una mesa redonda con directores de operaciones en su orientación inicial en la sede. La Oficina de Ética participó en una mesa redonda y la proyección de una película, organizadas por la Oficina de Recursos Humanos, sobre la explotación sexual y el abuso, el deber de todos los funcionarios de denunciar las faltas de conducta y la protección de los denunciantes de irregularidades. Se ofrecieron sesiones informativas por vía electrónica al personal de la India, Maldivas y Mauritania.

Sesiones informativas para el personal directivo superior

35. Durante el período que se examina, los funcionarios de nivel D-1 o superiores (recién asignados a la sede) recibieron una sesión informativa presencial a cargo del Director de la Oficina de Ética. A través de estas sesiones informativas, se recordó a los directivos superiores la importancia de marcar la pauta desde arriba sobre cuestiones éticas dentro de sus dependencias institucionales y su responsabilidad de crear una cultura ética dando ejemplo de los comportamientos que se exigen a todos los funcionarios y el personal. Se dedicó especial atención a la responsabilidad de los directivos superiores de promover un ambiente de trabajo armonioso y abierto, en el que las personas estén facultadas para plantear inquietudes sin temor a sufrir represalias. Las sesiones informativas también abarcaron el papel de la Oficina de Ética, que fomenta una asociación de valor añadido con las diversas dependencias del PNUD.

36. La Oficina de Ética celebró debates con directores o directores adjuntos de las direcciones regionales y de la sede (incluida la mayoría de los miembros del Grupo sobre el Desempeño Institucional), los directores de oficinas independientes y los directores de la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de apoyo en materia de adquisiciones, la Oficina de Recursos Humanos, el Ombudsman y el jefe del Consejo del Personal, además de ofrecerles sesiones informativas, con el fin de reforzar el consenso en torno al concepto de ética en el PNUD como elemento integral y esencial en la cultura de la organización y un componente necesario de los procesos institucionales cotidianos.

Actividades de sensibilización

37. Uno de los principales objetivos de la Oficina de Ética es mantener una colaboración constante con los miembros del personal para alentarles a mantener la ética ante todo. Durante el período que se examina, las actividades de sensibilización y extensión se llevaron a cabo mediante diversos métodos de comunicación.

38. La Oficina de Ética utilizó redes sociales para fomentar una mayor conciencia. Se publicaron artículos de blog y videos en los sitios sobre ética de Teamworks y la Intranet. Se prepararon boletines de orientación, y se enviaron a todo el personal a nivel mundial, sobre temas como “marcar la pauta desde arriba”; la gestión de conflictos de intereses; la participación como miembros de consejos de entidades externas a las Naciones Unidas; y la política del PNUD sobre obsequios y atenciones sociales durante la época de vacaciones. Se envió una comunicación detallada a la red de coordinadores residentes/representantes residentes sobre la importancia de la integridad dentro del PNUD y el papel fundamental que estos directivos —y sus equipos de dirección— desempeñan a la hora de asegurar un comportamiento ético en las operaciones del PNUD.

C. Asesoramiento y orientación

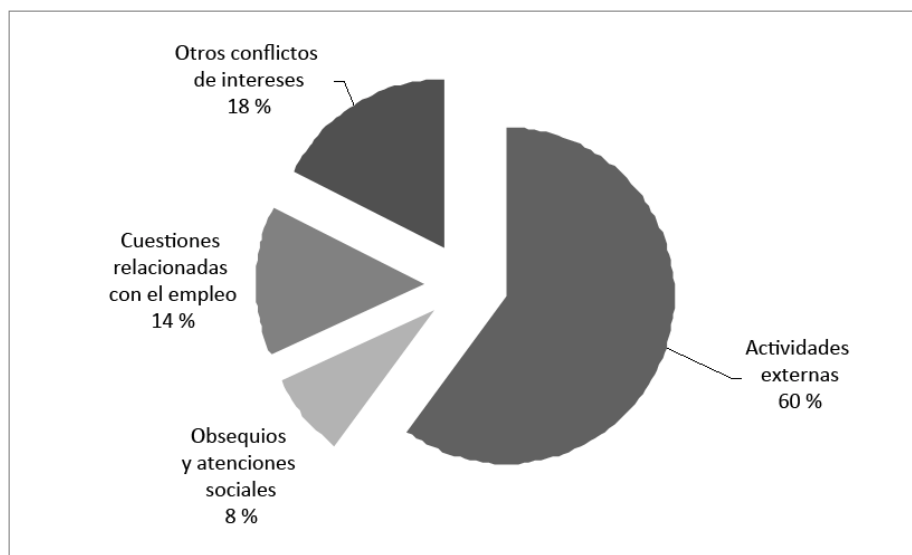
39. La Oficina de Ética proporciona asesoramiento y orientación confidenciales a todos los funcionarios y miembros del personal del PNUD acerca de las normas de conducta exigidas y las políticas conexas. Estas incluyen las actividades externas, los obsequios y atenciones sociales y los conflictos de intereses personales y financieros. El asesoramiento y la orientación están encaminados a ayudar a los funcionarios a que eviten conflictos de intereses en la práctica, así como a gestionar actividades que puedan dar lugar a la apariencia de incorrección. Mediante esta función, los funcionarios y el personal reciben apoyo en la gestión de conflictos de intereses y están informados de las opciones para resolver los dilemas éticos.

40. Se proporcionó asesoramiento y orientación de manera confidencial siempre que los funcionarios se dirigieron a la Oficina de Ética en relación con problemas de falta de conducta, acoso, discriminación, relaciones entre el personal, corrupción y denuncias similares, ya que los funcionarios a veces no están seguros de dónde deben denunciar estos casos. La Oficina de Ética se ha comprometido a ayudar a que estas personas aprovechen el mecanismo interno más eficaz para abordar estos motivos de preocupación. En 2012, la Oficina de Ética se centró en un enfoque más colaborador y ahora participa en todos los aspectos del compromiso constante de trabajar con la oficina a la que se remita el asunto y de garantizar que se protejan los intereses fundamentales del PNUD. La Oficina de Ética está abierta a todos los periodistas.

41. En 2012, la Oficina de Ética participó de forma más activa en la prestación de asesoramiento y orientación en casos en que una tercera parte notificaba que tal vez un funcionario se encontraba en una situación de posible conflicto de intereses. Esto hizo que la Oficina de Ética se encontrara en mejor situación para salvaguardar los intereses del PNUD en circunstancias en las que un miembro del personal podría no estar dispuesto a dar el paso de solicitar asesoramiento y orientación por sí mismo.

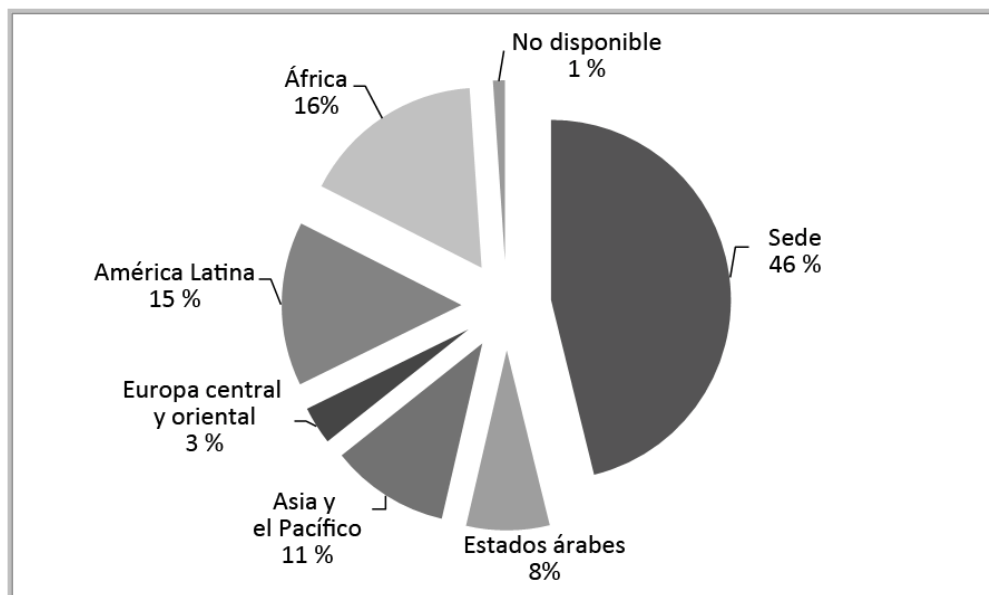
42. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética registró 482 solicitudes de servicios, de las cuales 342 fueron para asesoramiento sobre cuestiones éticas. Como muestra el gráfico 2, la principal esfera de preocupación para los funcionarios y otros miembros del personal que solicitaron asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2012 se refería a actividades externas, categoría en que las solicitudes representaron el 60% del total.

Gráfico 2. Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, por categoría, 2012



43. Del número de personas que solicitaron asesoramiento sobre cuestiones éticas, el 48% eran mujeres y el 50% eran hombres. El 2% restante correspondía a solicitudes anónimas o presentadas por un grupo.

44. Como ilustra el gráfico 3, la mayoría de las solicitudes siguieron proviniendo de funcionarios y otros miembros del personal en la sede, lo que representa el 46% del total. Se observó un aumento del número de solicitudes procedentes de África, hasta un 6% con respecto a 2011. Es posible que este aumento guarde relación con las actividades de capacitación llevadas a cabo por la Oficina de Ética en África en 2012.

Gráfico 3. Solicitudes de asesoramiento, por ubicación geográfica, 2012

45. La Oficina ha seguido actuando como recurso en el grupo asesor para el Comité de Examen y Sanciones de los Proveedores, gestionado por la Oficina de apoyo en materia de adquisiciones, para realizar análisis de conflictos de intereses en casos que se estaban examinando y asesorar al Comité cuando lo ha solicitado.

D. Programa de declaración de la situación financiera, 2012

46. El programa de declaración de la situación financiera tiene por objeto ayudar a la organización a detectar conflictos de intereses reales, aparentes y potenciales entre los intereses privados de un funcionario y sus obligaciones oficiales. Sus fines principales son: a) asegurar que se preserve la independencia y la imparcialidad del personal del PNUD en la adopción de decisiones oficiales; y b) promover la transparencia y la confianza del público en el PNUD.

47. El Estatuto del Personal exige que todos los funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores, y otros funcionarios designados, presenten al ser nombrados, y de forma anual a partir de entonces, una declaración de la situación financiera respecto de sí mismos, de su cónyuge y de sus hijos a cargo. Los declarantes también deben prestar asistencia, cuando se solicite, en la verificación de la exactitud de la información presentada.

48. La Oficina de Ética administra el programa de declaración de la situación financiera, lleva a cabo campañas anuales y periódicas de declaraciones financieras, examina la información declarada y brinda asesoramiento y orientación para mitigar cualesquiera conflictos de intereses que se detecten o declaren. La Oficina de Ética también educa y capacita a los coordinadores de las dependencias institucionales, que prestan asistencia a los declarantes en el registro y la presentación de declaraciones.

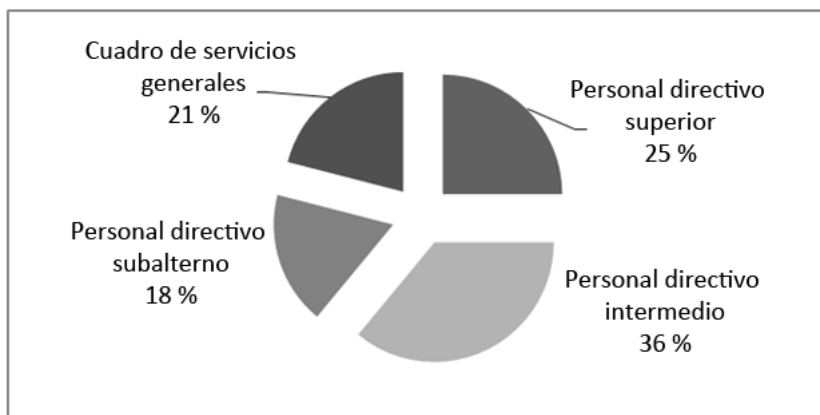
49. A finales de 2012, la Oficina de Sistemas de Información y Tecnología realizó “pruebas de penetración” del sistema de declaración de la situación financiera para garantizar la seguridad de los datos presentados que sean sumamente confidenciales y sensibles. Aunque se comprobó que el sistema era seguro, la Oficina de Sistemas de Información y Tecnología recomendó que el equipo del servidor se sustituyera y actualizara en consonancia con los avances tecnológicos; no se prevé que esta actualización tenga ninguna consecuencia financiera adicional para la Oficina de Ética.

Campaña de declaraciones de la situación financiera correspondientes al ejercicio financiero de 2011

50. En 2012, la Oficina de Ética llevó a cabo la sexta campaña anual de declaraciones de la situación financiera, que correspondía al ejercicio financiero de 2011. La campaña se inició el 1 de marzo con 1.274 declarantes seleccionados, 139 menos que en la anterior campaña anual de declaraciones, cuyo número ascendió a 1.413 seleccionados. La Oficina de Ética trabajó con los jefes de oficinas y los coordinadores de dependencias institucionales para simplificar los criterios de presentación de declaraciones basándose en una evaluación de riesgos, y se centró en funcionarios con responsabilidades funcionales importantes en las esferas señaladas.

51. El gráfico 4 que figura a continuación muestra el desglose de los declarantes por categoría para el período en cuestión.

Gráfico 4. Declarantes, por categoría, 2012



52. En 2012, la cantidad de personal del cuadro de servicios generales y de personal directivo subalterno con poca o ninguna autoridad en la toma de decisiones o sin ninguna responsabilidad importante en materia de adquisiciones se redujo como parte del proceso de simplificación.

53. Debido a los persistentes esfuerzos de simplificación por parte de la Oficina de Ética, el número total de declarantes ha descendido un 26% desde la primera campaña de declaraciones de la situación financiera, en 2007.

54. La Oficina recibió y examinó el 100% de las declaraciones exigidas. No obstante, la presentación oportuna de declaraciones dentro del plazo establecido fue un problema, pues el 30% de los declarantes presentó su declaración después del plazo inicial. La intervención del Director de la Dirección de Gestión facilitó considerablemente que los declarantes que se retrasaron acabaran cumpliendo con su obligación.

Obligación de declarar por primera vez

55. En junio de 2012, la Oficina de Ética llevó a cabo una campaña de declaraciones (conocida como la “obligación de declarar por primera vez”) para los funcionarios recién contratados, asignados o ascendidos que ocupaban por primera vez plazas en las categorías de personal obligadas a presentar declaraciones financieras. La obligación de declarar por primera vez permite a la Oficina de Ética examinar los intereses financieros y externos de estos nuevos funcionarios con vistas a detectar y resolver conflictos de intereses al poco tiempo de que estos funcionarios hayan empezado a asumir sus nuevas funciones, en lugar de esperar los resultados de la campaña anual de presentación de declaraciones. Además de los 1.274 declarantes anuales, un total de 30 funcionarios tenía la obligación de declarar por primera vez durante la campaña de junio; la campaña de declaraciones iniciales de septiembre se pospuso con el fin de facilitar las pruebas de penetración necesarias para garantizar la seguridad del sistema.

Examen de los datos y prestación de asesoramiento

56. Por primera vez desde el comienzo del programa, el personal de la Oficina de Ética supervisó el proceso de presentación de declaraciones a diario (en lugar de después de finalizar la campaña de presentación de declaraciones) con objeto de resolver los problemas que se detectaran. Conforme los declarantes presentaban sus declaraciones, los examinadores controlaban con ellos si la información estaba incompleta, para pedir aclaraciones de la información presentada y prestar asesoramiento. Al final del examen, se enviaron mensajes de visto bueno al 98% de los declarantes informándoles de que no se había detectado ningún conflicto de intereses. En 96 casos, la Oficina de Ética también prestó asesoramiento para protegerse frente a los conflictos de intereses que puedan surgir en el futuro.

57. Se identificaron 31 posibles conflictos de intereses. Tras dialogar con los declarantes, se resolvieron 15 de esos asuntos. De los 16 casos restantes, 14 afectaban a cuestiones de relaciones familiares que se mitigarían si se aprobara la propuesta de enmienda de la política de relaciones familiares. Los dos casos restantes existían desde la campaña 2010-2011 (véase más adelante).

58. La Oficina de Ética finalizó sus exámenes sobre 31 casos de conflicto de intereses que quedaban pendientes de la campaña 2010-2011. Se adoptaron medidas correctivas en 11 casos, mientras que 17 se referían al mismo problema de relaciones familiares que podría resolverse mediante la propuesta de enmienda de la política pertinente. En uno de los tres casos restantes, la Oficina de Ética está a la espera de pruebas documentales que certifiquen que se ha resuelto el asunto; la administración local y la Oficina de Recursos Humanos tienen conocimiento de los otros dos casos y se están ocupando de ellos.

Verificación

59. En 2012 se llevó a cabo un proceso de verificación entre algunos funcionarios seleccionados aleatoriamente de diversas categorías, lugares de destino y funciones, para constatar la exactitud de la información presentada en la declaración de la situación financiera. Se exigió a los declarantes que presentaran documentación de terceros (como estados de las cuentas bancarias, declaraciones de impuestos sobre la renta y documentos relacionados con la propiedad de bienes raíces), a fin de corroborar la información facilitada en sus declaraciones de la situación financiera.

60. El 87% de los participantes en la verificación presentó la documentación requerida para corroborar los datos incluidos en sus declaraciones financieras, y el 10% se había separado del PNUD. Dos personas solicitaron más tiempo para completar sus informes porque necesitaban viajar a sus países de origen para obtener la documentación.

Iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias

61. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas administra la iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias para altos funcionarios de la categoría de subsecretario general y categorías superiores. La Administradora y miembros del equipo directivo superior del PNUD participaron en ese ejercicio en 2012.

E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

62. Las represalias en el lugar de trabajo constituyen un problema de comportamiento complejo que es difícil de identificar y también de erradicar. Las represalias socavan la transparencia y la rendición de cuentas y tienen un efecto coercitivo sobre las personas que desean expresarse cuando se percatan de situaciones preocupantes. Un ambiente de trabajo saludable fomenta el diálogo abierto, donde estas cuestiones pueden plantearse libremente y tratarse de forma constructiva, sin miedo a sufrir represalias. A fin de afrontar estos problemas, los funcionarios y demás miembros del personal disponen de mecanismos eficaces para ayudarles a proteger los intereses fundamentales de la organización. Un ambiente de trabajo que no afronte adecuadamente los retos de posibles represalias contra los funcionarios y otras personas que planteen sus inquietudes puede conducir a una cultura institucional de impunidad. El PNUD dispone un sistema creíble y sólido para proteger a las personas que denuncian las faltas de conducta y sancionar a los autores de represalias.

63. De acuerdo con el *Boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado* (ST/SGB/2007/11), la Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias. Esta política garantiza que un funcionario que cumple la obligación de denunciar una falta de conducta o coopera con una auditoría o investigación debidamente autorizada no sufra represalias. En 2012, la Oficina propuso revisiones para actualizar la política con objeto de prestar mayor apoyo a quienes denuncian casos de represalias y proteger los intereses fundamentales del PNUD. El Grupo sobre el Desempeño Institucional estudiará la política revisada en 2013.

64. En 2012, la Oficina de Ética también se centró en la educación y la sensibilización con respecto a la política de protección en el marco de sus iniciativas en materia de educación y extensión. La Oficina de Ética incluyó módulos específicos dentro de su capacitación presencial para informar a los funcionarios y demás miembros del personal acerca de la protección ofrecida, a fin de instar a quienes sospechen de alguna irregularidad a presentarse de buena fe y denunciarla y a cooperar con auditorías e investigaciones autorizadas sin temor a sufrir represalias. En el caso del personal directivo, la Oficina de Ética hizo hincapié en que las represalias son incompatibles con su responsabilidad de fomentar un ambiente de trabajo armonioso basado en la confianza; y que las represalias constituyen una falta de conducta por la que es posible iniciar actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias.

65. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética recibió nueve denuncias de represalias. Se determinó que no existían indicios razonables de represalias en ninguno de los asuntos que se examinaron². En cada caso, se remitió a los interesados a la oficina correspondiente para tratar el asunto. La Oficina de Ética ha seguido ofreciendo capacitación y sensibilización sobre la política de protección contra las represalias para potenciar el entendimiento en todo el PNUD.

66. En lugar de centrarse en la idea de que es posible que los funcionarios necesiten pedir protección una vez que denuncien faltas de conducta o cooperen con una auditoría o investigación, la Oficina de Ética ha apoyado desde hace mucho tiempo una cultura institucional en que los funcionarios y el personal directivo trabajen sin temor a represalias o amenazas de represalias; en que el personal directivo mantenga una filosofía de puertas abiertas; en que los funcionarios y demás miembros del personal se sientan cómodos al plantear sus preocupaciones; y en que todas las personas se sientan facultadas para expresarse cuando sospechen o sean testigos de alguna irregularidad.

² Para que existan indicios fundados conforme a la política, un funcionario debe demostrar que: a) había denunciado con anterioridad una falta de conducta o había cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizada; b) a partir de entonces se le amenazó con interponer, o se interpuso, una acción contra él; y c) existe una relación causal entre la denuncia de la falta de conducta o la cooperación con una auditoría o investigación y la acción con la que se le amenazó o que se interpuso contra él.

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

67. En 2012, la Oficina de Ética participó en todas las reuniones del Comité de Ética de las Naciones Unidas y en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La colaboración con estas entidades ha facilitado el intercambio de experiencias y mejores prácticas. La colaboración con miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas, en particular, ha servido para promover la armonización de las políticas, estrategias y normas del PNUD relativas a la ética con las de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los otros fondos y programas, de conformidad con el boletín del Secretario General (ST/SGB/2007/11). Se ofrece más información sobre la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/67/306), presentado en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General.

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

68. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva pidió a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración que fortalezcan la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD. Por lo tanto, se pide a la administración del PNUD que estudie las recomendaciones siguientes:

a) *Considerar la aprobación y adopción de las enmiendas propuestas de las políticas de declaración de la situación financiera y de protección contra las represalias.* Las enmiendas de la política de declaración de la situación financiera abordarían: la constante presentación de declaraciones con retraso, el incumplimiento de obligaciones relativas a la declaración de la situación financiera y medidas que garanticen que las situaciones de conflicto se solucionen como mejor convenga a los intereses del PNUD. Si la política de protección contra las represalias se enmienda de la forma propuesta, ampliará la cobertura y protegerá mejor a las personas y el PNUD.

b) *Considerar la aprobación y adopción de la enmienda propuesta de la política sobre relaciones familiares a fin de armonizarla con políticas similares de las Naciones Unidas.* La enmienda propuesta armonizará mejor la política del PNUD con políticas similares de otros fondos y programas y eliminará un supuesto conflicto de intereses que suele repetirse en relación con determinadas relaciones familiares.

c) *Integrar la ética en todos los procesos institucionales de adopción de decisiones.* Esta recomendación es parecida a la formulada en 2011. Los cambios de administración y la movilidad del personal pueden plantear nuevos problemas en distintos lugares. La presión de lograr resultados puede conducir a eludir políticas, normas y reglamentos. La administración tiene que tomar la iniciativa a nivel local, regional y de la sede para atribuir importancia a la ética en cada etapa cuando se toman decisiones. La presente recomendación no implica que la administración no

haya adoptado este concepto. Más bien, pretende recalcar y recordar a la administración que la ética solo se llegará a integrar en las prácticas cotidianas si los miembros de la administración sirven de ejemplo de comportamientos éticos y exigen lo mismo al personal. Los miembros de la administración de nivel intermedio son de especial importancia para el éxito de esta tarea, ya que ellos suelen ser los “ojos y oídos” sobre el terreno. El mundo considera que las convenciones, políticas y prácticas de las Naciones Unidas son las normas humanitarias; por lo tanto, el PNUD debe seguir adoptando públicamente estos conceptos y principios en su labor diaria. Se insta a la administración a que incluya un recordatorio del compromiso del PNUD de “actuar con una integridad inquebrantable” cada vez que se inicie una asamblea pública y de personal y a que se asegure de que sus equipos directivos hagan lo mismo. Se recomienda que la administración incluya los comportamientos éticos ejemplares como componentes esenciales de las evaluaciones de la actuación profesional para el personal del PNUD a todos los niveles.

d) *Mejorar los sistemas de comunicaciones en línea del personal (como la Intranet)*. Esta recomendación obedece al propósito de respaldar los esfuerzos de la administración por modificar el sitio de la Intranet del PNUD para crear una interfaz más dinámica “en tiempo real” que permita a las oficinas —incluida la Oficina de Ética— disponer de mejores medios para llegar al personal de forma rápida, eficaz, económica y no invasiva. Un equipo intersectorial (incluida una representación de la Oficina de Ética) se reunió a finales de diciembre para empezar a debatir la mejor forma de atender esta necesidad.

e) *Mejorar la capacitación de personal directivo*. Esta recomendación va más allá de la mejora de la capacitación sobre ética prevista para 2013 y pide un régimen de capacitación más sólido acerca de conocimientos especializados de liderazgo en la gestión de recursos humanos. La Oficina de Ética puede ofrecer conocimientos especializados sobre el comportamiento ético en el lugar de trabajo. La capacitación debería formar parte de la evaluación del desempeño de cada directivo. Al formar a las mejores personas como líderes, los conocimientos técnicos han de complementarse con el empoderamiento para vivir de acuerdo con la finalidad, la visión y los valores del PNUD.

f) *Resolver formalmente la orientación para los acuerdos de adscripciones, licencia especial sin sueldo y personal en préstamo*. En 2012, la Oficina de Ética restableció el diálogo con el personal directivo de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Apoyo Jurídico y la Oficina de apoyo en materia de adquisiciones en la Dirección de Gestión con objeto de identificar, supervisar y documentar los diversos acuerdos existentes en el PNUD para conservar a los funcionarios y otros miembros del personal. Unas normas y directrices claras sobre estos acuerdos protegerán frente a conflictos de intereses y se traducirán en un menor número de solicitudes de asesoramiento y orientación y menos posibilidades de que se siga un procedimiento incompatible.

g) *Instar a los directivos a que remitan los asuntos pertinentes a la Oficina de Ética para que preste asesoramiento y orientación*. A fin de mantener la coherencia en el asesoramiento, la orientación y el tratamiento de cuestiones análogas en todo el PNUD, se debe alentar a los directivos a remitir preguntas sobre posibles conflictos de intereses, intereses financieros y externos, actividades externas, obsequios y atenciones, ofrecimientos de hablar en público, honorarios y similares, a la Oficina de Ética.

VI. Conclusión

69. Como se señaló en el informe de 2011, “las cuestiones de ética no son la única responsabilidad de la Oficina de Ética o la Oficina de Recursos Humanos; [...] los supervisores y los directivos deben aprender a ayudar a los funcionarios a tratar asuntos cotidianos relacionados con la ética. Los directivos superiores también deben entender su papel en la creación de una cultura institucional que promueva un ambiente de trabajo positivo, en que puedan plantearse problemas y preocupaciones sin temor a represalias”.

70. El año 2012 fue un año de transición para la Oficina de Ética y 2013 promete un gran cambio en cuanto a estrategia y planteamiento. El personal directivo sigue siendo el eje de dicho cambio, porque una oficina pequeña e independiente no puede lograr la adopción universal de cambios positivos. La ética es algo más que simplemente “hacer lo correcto”. La ética es un elemento fundamental en la cultura positiva general, es decir, la cultura de actuar con una integridad inquebrantable. Dado que la ética se encuentra integrada en la estructura del PNUD, los funcionarios pueden ser agentes de cambio e influir en el mundo compartiendo nuestras prácticas éticas en el más frágil de los entornos.
