



**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
9 de marzo de 2022

Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2022
6 a 10 de junio de 2022, Nueva York
Tema 4 del programa provisional
Ética

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2021

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 de 2021. Conforme a lo dispuesto en 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 Panel de Ética de las Naciones Unidas ha examinado también el informe.

Este es el 14º 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 | 5 |
| III. Actividades previstas en el mandato | 5 |
| A. Fijación de normas y apoyo normativo | 5 |
| B. Capacitación, divulgación y sensibilización | 6 |
| C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial | 9 |
| D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2020 (declaraciones presentadas en 2021) | 12 |
| E. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas | 14 |
| IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales | 16 |
| V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD | 16 |
| VI. Conclusión | 17 |
| <i>Figuras</i> | |
| 1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2021) | 4 |
| 2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2018- 2021) | 10 |
| 3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2021) | 11 |
| 4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2018 hasta 2021 | 12 |

I. Introducción

1. El presente informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se detalla la labor realizada por la Oficina de Ética del PNUD en 2021, 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 indica en el boletín del Secretario General titulado "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado" (ST/SGB/2007/11).

2. Con la continuación de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) a lo largo de 2021, la Oficina siguió centrada en la prestación de servicios oportunos y de calidad al personal mundial del PNUD destinado en más de 170 países y territorios. En el presente informe se resumen las actividades y los logros de la Oficina correspondientes a 2021 en las siguientes esferas del 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 de protección contra las represalias del PNUD. El informe también aborda el compromiso de la Oficina con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, cuyo mandato es armonizar las políticas y prácticas de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas, y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

3. Creada en 2007 y con sede en Nueva York, la Oficina de Ética funciona según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Dado que la adhesión de todo el personal a las normas éticas más estrictas es esencial para la eficacia de las operaciones y para proteger la reputación del PNUD, la Oficina promueve activamente la conducta ética y la toma de decisiones en toda la organización. Dedicada a integrar y apoyar la ética en los procesos institucionales del PNUD a través de sus múltiples servicios y del asesoramiento y la orientación pragmáticos en materia de ética, la Oficina actúa como defensora vital de las normas y prácticas éticas dentro del PNUD.

4. Durante la pandemia de COVID-19 en 2020, la Oficina garantizó una interrupción mínima en la prestación de sus servicios y el desarrollo de su programa de ética, después de haber hecho una transición rápida al uso de plataformas en línea en el hogar para capacitaciones de ética en vivo, consultas de asesoramiento y debates sobre políticas con la dirección del PNUD. Esto siguió siendo así en 2021, cuando la Oficina volvió a tramitar un número récord de asuntos de ética, y se dirigió a más personas en sesiones de capacitación e información sobre ética en vivo que en cualquier año anterior.

5. Como se informó anteriormente, la Oficina ha experimentado un importante aumento interanual del número de casos atendidos desde 2015, año en el que la Oficina tramitó 643 asuntos. Tras haber tramitado un récord de 1.143 asuntos en 2020, a pesar de que la mayoría del personal no se encontraba físicamente en sus oficinas, la Oficina de Ética experimentó un nuevo crecimiento de casos en 2021, con 1.205 asuntos tratados. Este aumento anual constante es indicativo del alcance y el éxito del programa de ética de la Oficina y atestigua la confianza depositada en ella por el personal del

PNUD como fuente de orientación fiable y práctica. En la figura 1 se presenta un desglose del total de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina en 2021.

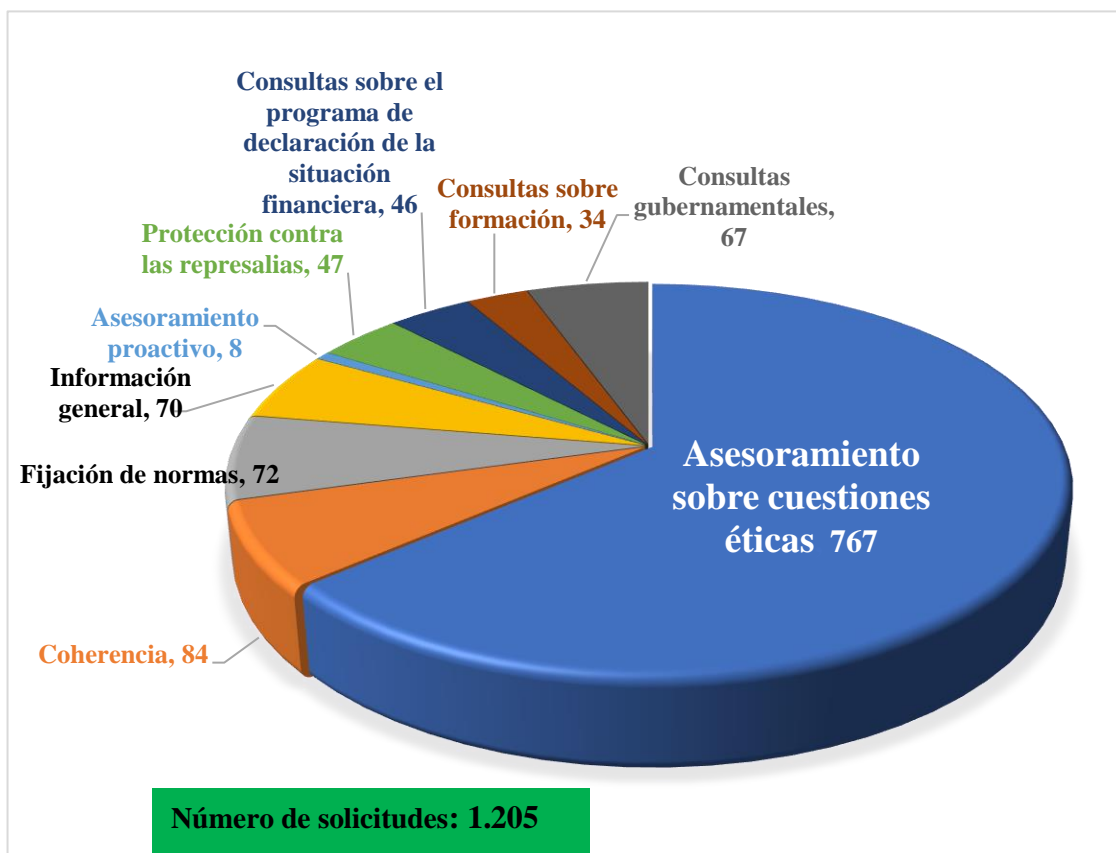
6. Tras la transición al uso de plataformas en línea para la impartición de sesiones en vivo de capacitación sobre ética en 2020, la Oficina de Ética continuó utilizando aplicaciones web para avanzar en su programa de formación en vivo a lo largo de 2021. En 2021, la Oficina impartió formaciones y sesiones informativas en vivo relacionadas con la ética a 2.546 personas (frente a las 1.667 personas de 2020 y las 2.131 personas de 2019). Se recibieron regularmente solicitudes de formación de las oficinas del PNUD en todo el mundo, lo que es un indicio positivo de la importancia que la dirección de las oficinas en los países otorga a la formación ética de su personal.

7. En lo que respecta al programa de declaración de la situación financiera del PNUD de 2021, la Oficina examinó 1.569 declaraciones individuales y prestó asesoramiento a 304 declarantes para evitar conflictos de intereses. Después de una pausa de un año debida al impacto inicial de la pandemia de COVID-19, la Oficina reanudó el ejercicio de verificación del programa de declaración de la situación financiera, en virtud del cual se seleccionaron aleatoriamente 40 declarantes y se les pidió que presentaran documentación de terceros que confirmara la información contenida en su programa de declaración de la situación financiera.

8. Durante 2021, la Oficina de Ética siguió revisando las políticas del PNUD sobre el programa de declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias, y realizó múltiples revisiones de otras políticas y procesos para apoyar la incorporación de consideraciones éticas y mejores prácticas en la organización. La Oficina también continuó ofreciendo reuniones informativas sobre ética adaptadas al personal directivo superior para promover el liderazgo ético y el comportamiento ejemplar dentro del PNUD.

9. Teniendo en cuenta los problemas que han afectado a las operaciones y a las modalidades de trabajo del PNUD desde el inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020, la Oficina ha seguido centrándose en garantizar su disponibilidad y capacidad de respuesta a todo el personal y a las dependencias institucionales. Mediante la comunicación proactiva y la defensa de los valores básicos del PNUD, y la prestación de un asesoramiento pragmático y práctico que promueve las prácticas empresariales y la toma de decisiones en materia de ética, la Oficina ha mantenido su papel fundamental de apoyo a la integridad de la programación y la prestación de servicios del PNUD. También hay que elogiar al personal y a la dirección del PNUD por buscar constantemente la orientación y la asistencia de la Oficina a lo largo de este difícil período, lo que demuestra un compromiso firme y constante con la defensa de la cultura ética del PNUD.

Figura 1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios, por categoría (2021)



I. Actividades administrativas

10. En 2021, la Oficina de Ética contó con una pequeña dotación de personal básico conformada por un Director (D-1), un Asesor de Ética (P-5), un Especialista en Ética (P-3) y un Auxiliar Administrativo (G-6). Dado que se espera que continúe el crecimiento anual sostenido del número de casos atendidos de la Oficina de los últimos seis años, la solicitud de asignación de personal subalterno del Cuadro Orgánico (PSCO) de la Oficina en el sistema de solicitudes de PSCO en línea del PNUD sigue activa para su consideración por parte de los Estados Miembros. El último PSCO de la Oficina estuvo en funciones durante dos años y se marchó en 2014.

11. El último año de servicio del anterior Director de la Oficina de Ética, que se incorporó a la Oficina en 2012, fue 2021. En virtud de la jubilación obligatoria, el último día de servicio del Director fue el 31 de diciembre de 2021.

12. En respuesta al aumento general de la demanda de los servicios de la Oficina, que se ha apoyado mediante la contratación a finales de 2019 de un nuevo empleado para el puesto de Especialista en Ética de categoría P-3, en 2021 el presupuesto general para

su funcionamiento aumentó adicionalmente en 60.000 dólares. El presupuesto de la Oficina se mantiene sin cambios para 2022.

13. Tras un aumento significativo de las tasas de vacunación contra la COVID-19 en el estado de Nueva York, y la posterior notificación de junio de 2021 de la administración del PNUD de que el personal con sede en Nueva York debería trabajar en las instalaciones el equivalente a uno o más días a la semana a partir de julio de 2021, el personal de la Oficina de Ética regresó periódicamente a la sede durante el resto de 2021. Independientemente del lugar de trabajo, la Oficina siguió prestando servicios de ética oportunos y de calidad al personal del PNUD y a las unidades institucionales durante todo el año.

III. Actividades previstas en el mandato

14. En 2021, centrándose en la aplicación práctica y el valor institucional de la ética, la Oficina de Ética alcanzó resultados notables en sus esferas de responsabilidad.

A. Fijación de normas y apoyo normativo

15. Durante 2021, el Director de la Oficina de Ética continuó apoyando el desarrollo de políticas del PNUD participando en el Grupo sobre el Desempeño Institucional (GDI). Además, la Oficina respondió a múltiples solicitudes de examen de políticas y procesos recibidas de la dirección del PNUD y de las dependencias institucionales. Entre los ejemplos de políticas, directrices y otros documentos institucionales del PNUD evaluados por la Oficina para incorporar las consideraciones éticas y respaldar un desempeño institucional eficaz figuran los siguientes: el Plan Estratégico del PNUD, 2022-2025; el dispositivo del marco de control interno, incluidas su política y guía operativa actualizadas; la directiva actualizada de lucha contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo; los cambios en la política de la jerarquía de los puestos; la política de gestión de riesgos para las asociaciones con el sector privado; la estrategia del PNUD sobre seguridad, salud y bienestar en el trabajo; la estrategia y el plan de acción sobre la prevención del acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales, 2021-2022; las políticas de acuerdos internacionales y nacionales de servicios de personal; la política de clasificación y tratamiento de la información; la política de protección de datos; y la política de licencias especiales. En apoyo del desarrollo de políticas y programas corporativos, la Oficina también participó en múltiples grupos de trabajo internos, como el Grupo de Gobernanza Digital, el Grupo de Gobernanza de Datos, el Grupo de Gobernanza para el Desarrollo del Personal y el Grupo NextGen de Políticas y Procedimientos de Operaciones y Programas.

16. El Director siguió formando parte del Equipo de Tareas del PNUD sobre la Prevención del Acoso Sexual y la Explotación y los Abusos Sexuales, creado en 2018 por el Administrador del PNUD y presidido por su Oficina Ejecutiva. El Director también fue Asesor Superior del Equipo del PNUD sobre Racismo y Discriminación, creado por el Administrador en 2020 para dirigir las consultas del PNUD sobre la cuestión del racismo en el lugar de trabajo. Este equipo elaboró un informe para el personal directivo superior a finales de 2020, que incluía recomendaciones que se adoptaron en gran parte a principios de 2021.

17. Como se informó anteriormente, en 2020 el PNUD inició el proceso de certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE) como parte de su compromiso de ser una organización equilibrada e inclusiva en materia de género. La

certificación EDGE se considera uno de los principales métodos de evaluación y certificación institucional a nivel mundial acerca de la igualdad de género en el lugar de trabajo, y se centra en indicadores como el equilibrio de género, la igualdad de remuneración y las políticas y prácticas efectivas. En 2021, la Oficina de Ética siguió participando en las reuniones de los puntos focales de EDGE y contribuyó a la elaboración del plan de acción EDGE del PNUD. Posteriormente, el PNUD recibió el certificado EDGE Move por la igualdad de género en el lugar de trabajo. El PNUD es una de las dos organizaciones de las Naciones Unidas que ha recibido este galardón de nivel de certificación, que tiene una validez de dos años.

18. Además de apoyar la elaboración de políticas del PNUD a lo largo de 2021, la Oficina proporcionó conocimientos especializados en materia de ética y contribuciones a las entidades del sistema de las Naciones Unidas y a los procesos de examen. Cabe destacar que si bien la Oficina asesoró a múltiples oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas sobre los procedimientos de protección contra las represalias y proporcionó orientación a una oficina de ética específica interesada en adoptar su metodología del programa de declaración de la situación financiera y la plataforma de presentación de informes en línea, el Director de Ética también hizo una presentación sobre conflictos de intereses durante un seminario para el personal de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) organizado por la Oficina de Ética de la FAO.

19. La Oficina también formuló observaciones sobre: a) el proyecto de mandato para el examen de la Dependencia Común de Inspección (DCI) 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; b) su examen del estado actual de la función de ética en las Naciones Unidas; y c) su examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

20. La capacitación y la sensibilización son componentes fundamentales del mandato de la Oficina de Ética. Al formar al personal del PNUD sobre las normas de conducta aplicables y reforzar los valores éticos fundamentales de las Naciones Unidas, utilizando ejemplos prácticos de la vida real, específicos para los riesgos más pertinentes para el público en cuestión, los trabajadores obtienen conocimientos para tomar decisiones éticas y regular su comportamiento en el mejor interés de la organización. Dado que el PNUD trabaja en entornos de alto riesgo y está formado por una fuerza de trabajo multinacional, el mantenimiento de la buena reputación de la organización y la prestación eficaz de servicios depende de que todo el personal comprenda el conjunto unificado de principios éticos y expectativas de la organización, que son los mismos para todos los titulares de contratos del PNUD, en todos los lugares de destino del PNUD, y se adhiera a ellos.

21. Además de formar al personal sobre sus obligaciones en las Naciones Unidas, la Oficina ofrece una formación separada sobre liderazgo ético para los directivos del PNUD que promueve las pautas en los niveles superiores y la actitud en los niveles intermedios (entre los directivos de categoría media que se ocupan de las operaciones cotidianas y que se encuentran en una posición especialmente buena para mostrar e implementar un modelo de comportamiento). Dado que la cultura ética de una organización avanza significativamente a través de la adhesión y el compromiso

visibles de su liderazgo con la conducta ética, la formación en liderazgo ético anima a la dirección del PNUD a pensar activamente y a promover un comportamiento ejemplar en el lugar de trabajo y en las prácticas institucionales.

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

22. El programa de capacitación de la Oficina de Ética está integrado por un curso en línea sobre ética e integridad en el PNUD, impartido por primera vez en 2015 y que está disponible en español, francés e inglés. Tras actualizar el contenido del curso en colaboración con la Unidad de Desarrollo de Talentos de la Oficina de Recursos Humanos, el curso revisado se volvió a poner en marcha en 2021. Obligatorio para todo el personal al entrar en servicio, el curso utiliza escenarios de trabajo auténticos del PNUD para reforzar las normas éticas del PNUD, promover la toma de decisiones éticas y apoyar el cumplimiento de las normas y políticas del PNUD. Hasta el 31 de diciembre de 2021, 16.617 funcionarios del PNUD habían completado el curso.

23. Además del curso sobre ética e integridad en el PNUD, la Oficina ofrece tres minicursos voluntarios de ética en línea sobre: a) evitar los conflictos de intereses; b) el programa de declaración de la situación financiera del PNUD; y c) la protección contra las represalias. Todos los cursos están disponibles en español, francés e inglés y, a finales de 2021, se habían completado 2.107 cursos. La Oficina promueve sus cursos de capacitación en línea en sus materiales de divulgación y durante las formaciones cara a cara.

Seminarios web cara a cara

24. Además de los cursos en línea, la Oficina de Ética imparte periódicamente sesiones de capacitación en materia de ética en persona para dar a conocer sus servicios y los requisitos éticos y tratar directamente con el personal los problemas relacionados con la ética. Las oficinas del PNUD en los países y las dependencias institucionales también solicitan habitualmente formaciones en materia de ética sobre cuestiones temáticas específicas.

25. En 2021, la Oficina de Ética impartió cursos de formación y exposiciones informativas sobre ética en directo a una cifra récord de 2.546 personas. Debido a las actuales restricciones a los viajes por la COVID-19, todas las sesiones se realizaron a través de plataformas en línea. Teniendo en cuenta que en 2017 atendió a unas 880 personas, la Oficina ha experimentado un fuerte aumento en las cifras de formación, como el número de asuntos en materia de ética atendidos en total, en los últimos cinco años. El crecimiento significativo de estas cifras en los últimos ciclos de presentación de informes refleja el valor que las oficinas del PNUD en todo el mundo otorgan a las capacitaciones sobre ética. También hay que elogiar a las oficinas del PNUD por haber seguido atendiendo las solicitudes de formación a lo largo de la pandemia de COVID-19, al tiempo que se ocupaban de otras muchas cuestiones y demandas. En cuanto a las solicitudes de formación específicas recibidas en 2021, la Oficina ha recibido cada vez más peticiones para impartir sesiones dedicadas a las actividades políticas y al uso de los medios sociales como consecuencia del aumento de las tensiones políticas y sociales en todo el mundo.

26. A lo largo del año en cuestión, la Oficina impartió talleres de ética en vivo y sesiones de liderazgo ético en los horarios más convenientes para el personal del PNUD destinado en Belarús, Myanmar, Mongolia, Malasia, Montenegro, Zimbabwe, Uzbekistán, Barbados, Mauricio, Seychelles, la República Dominicana, la República Unida de Tanzania, Costa Rica y Colombia. La Oficina también ofreció sesiones informativas en materia de ética a la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Evaluación Independiente, la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, los asesores del plan

SURGE del PNUD, los gestores de la Red Global de Políticas del PNUD, el Programa de Iniciación del PSCO 2021, el Consejo del Personal del PNUD/UNFPA/UNOPS y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Oficina de Administración de Justicia de la Secretaría de las Naciones Unidas y el personal de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Para facilitar la máxima participación, todas las formaciones se programaron durante el horario de trabajo del lugar de destino solicitante.

27. Para garantizar que su programa de formación siga siendo dinámico y proporcione el máximo valor, la Oficina adapta sus presentaciones a las necesidades de cada oficina del PNUD, teniendo en cuenta los contextos políticos específicos de cada país, la programación local del PNUD y las cuestiones pertinentes de auditoría e investigación. Además, la Oficina incorporó en las presentaciones individuales las conclusiones pertinentes relacionadas con la ética de la encuesta general del personal de 2020, cuyos resultados se publicaron a principios de 2021. Este enfoque en la aplicación pragmática de la ética a las realidades locales y a las preocupaciones específicas de las oficinas da lugar a audiencias más comprometidas y conduce a un aumento de la demanda de asesoramiento y orientación en materia de ética de los lugares donde se prestan los servicios.

Reuniones informativas para el personal directivo superior

28. Subrayando su posición como asociado institucional integral, los altos dirigentes del PNUD y los jefes de las dependencias institucionales se dirigen regularmente a la Oficina para solicitar consultas confidenciales y orientación. Además de responder a las solicitudes de asesoramiento del personal directivo superior, el Director de Ética ofrece de forma proactiva sesiones informativas sobre ética, por ejemplo, sobre la verificación de conflictos de intereses, a los nuevos miembros del equipo ejecutivo del PNUD y a todos los funcionarios recién nombrados de nivel D1 y superiores. Integrado en la formación del personal directivo superior, en 2021 el Director dirigió un "laboratorio de aprendizaje para representantes residentes sobre liderazgo ético" en el marco de un Programa de Liderazgo Ejecutivo organizado por la Unidad de Desarrollo de Talentos de la Oficina de Recursos Humanos. La participación de la Oficina en estas sesiones de formación sigue siendo esencial para reforzar la importancia crítica de la ética en todos los aspectos de las operaciones del PNUD.

Actividades de sensibilización y comunicación

29. La distribución periódica de materiales de información y orientación en materia de ética es un elemento esencial de cualquier programa de ética eficaz. Para ello, la Oficina de Ética ha desarrollado una amplia gama de materiales de educación en materia de ética para el personal del PNUD. A lo largo de 2021, la Oficina mantuvo su campaña de concienciación en ética a través del correo electrónico, los medios sociales y sus materiales de información de ética accesibles. El material educativo básico incluye: a) el código de ética del PNUD; b) *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 patrimonial; y d) el boletín anual de vacaciones de la Oficina en el que se abordan los obsequios y la conducta personal.

30. A través de un mensaje coherente, la Oficina refuerza la importancia de una sólida cultura ética y la rendición de cuentas personal. La publicación y actualización de la información sobre ética garantiza que el personal disponga de los medios y los conocimientos necesarios para tomar decisiones éticas informadas que redunden en el interés superior del

PNUD. Además de proporcionar directamente material de ética al personal, la Oficina recibe regularmente solicitudes de las dependencias institucionales del PNUD para que distribuya materiales en materia de ética a su personal sobre temas específicos, como los límites a la participación en actividades políticas. Los enlaces a los materiales educativos producidos también se incluyen en las presentaciones de formación de la Oficina de Ética que se entregan al personal después de las sesiones de capacitación directas en materia de ética. Como cuestión práctica, y para garantizar una mayor accesibilidad, todos los materiales de sensibilización producidos por la Oficina se traducen a varios idiomas. Al elaborar sus materiales, la Oficina mantiene su confianza fundamental en que el personal adopte una conducta adecuada y tome decisiones correctas al contar con información clara y práctica sobre sus obligaciones en el PNUD.

31. Continuando con su excelente cooperación con la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, en 2021 la Oficina de Ética colaboró con la Ómbudsman en la producción de materiales de sensibilización sobre su labor. En concreto, la Oficina ayudó a la Ómbudsman a redactar un artículo titulado "Reprisal for Seeking the Assistance of an Ombudsman" para su boletín de mediación de octubre de 2021, y contribuyó con un artículo sobre su propio trabajo.

32. En 2021, la Oficina se unió además a un equipo de la sede compuesto por representantes de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de la Ómbudsman y la Dirección Regional de América Latina y el Caribe (DRALC) para realizar una evaluación de una oficina en el país del PNUD en la región de la DRALC en relación con los problemas de conflictos interpersonales y en el lugar de trabajo. El equipo, convocado a petición de la alta dirección de la oficina en el país, formuló recomendaciones para mejorar la eficacia de la oficina y las relaciones en el lugar de trabajo tras realizar consultas confidenciales con el personal de la oficina en el país, que se mostró muy favorable a la misión. Una vez informados de los servicios de la Oficina de Ética, muchos funcionarios de la oficina en el país se pusieron en contacto con ella para solicitar más asesoramiento y orientación en materia de ética.

33. Impulsando la concienciación en materia de ética mediante el uso de los medios sociales, la Oficina continuó utilizando Twitter y Yammer (una red social interna del PNUD) para difundir artículos sobre ética, encuestas y artículos de opinión. Dado que la circulación de este tipo de información fomenta el diálogo permanente sobre la ética y mantiene una mentalidad ética, el Director de Ética publicó un total de 622 tuits en el transcurso de su servicio hasta el 31 de diciembre de 2021, con un número similar de publicaciones en Yammer.

34. A lo largo de 2021, la Oficina de Ética se aseguró de que la información y los recursos del programa de ética del PNUD de su intranet y las páginas de acceso público en Internet estuvieran actualizadas. Ambos sitios contienen enlaces a todo el material educativo de la Oficina. En 2021, el sitio de la Oficina en la intranet registró 7.738 páginas vistas por el personal del PNUD, mientras que el sitio público recibió 5.782 visitas.

35. Tras haber sido reconocido en 2019 por el Business Performance Improvement Resource, organización neozelandesa que distingue y da a conocer ejemplos de excelencia y mejores prácticas institucionales, en 2021 un consejo regional de voluntarios de protección civil de Umbría (Italia) solicitó utilizar el código ético del PNUD como modelo para su propio código. Estos reconocimientos demuestran el mérito que las entidades del sector privado y público otorgan a las publicaciones del programa fundacional de ética del PNUD, y atestiguan el alcance y el valor de la información de la Oficina disponible públicamente.

36. A través de la oficina del PNUD en el Senegal y de la Oficina de la Ómbudsman, en 2021 se solicitó a la Oficina que participase en un panel francófono organizado por Orange-

Sonatel Senegal, un proveedor del PNUD y de telecomunicaciones, con motivo de su jornada anual de ética y cumplimiento. La Oficina presentó las normas de conducta del PNUD, el código ético y su trabajo en general ante una audiencia de 345 invitados.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

37. La cultura ética del PNUD determina la forma en que el personal regula su conducta, se toman las decisiones y se percibe la organización por los socios gubernamentales, los donantes, las partes interesadas de la sociedad civil y el público en general al que sirve el PNUD. Desde el punto de vista de la eficacia de las operaciones institucionales y de su reputación, es fundamental que el PNUD demuestre una cultura ética positiva, comprometida con la equidad, la responsabilidad y la transparencia, y que se mantenga a sí mismo y a su personal con los más altos estándares de integridad.

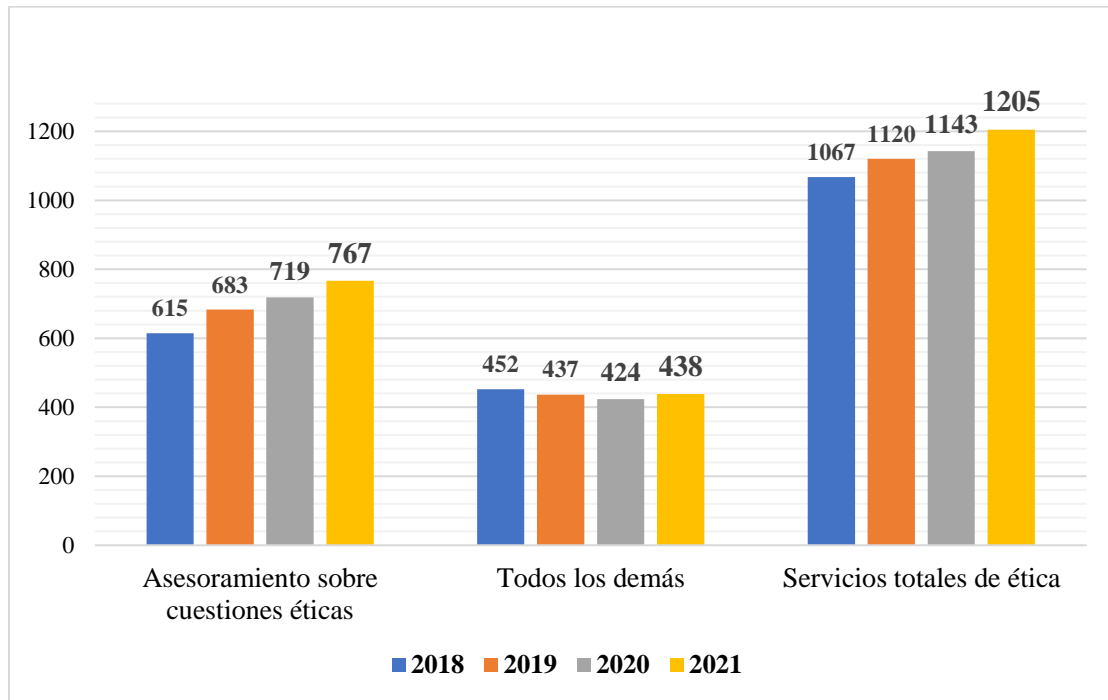
38. Mediante la prestación de asesoramiento y orientación confidencial en materia de ética a todo el personal y la dirección del PNUD, la Oficina de Ética desempeña un papel fundamental en el mantenimiento de las normas y la cultura ética del PNUD. El mandato de asesoramiento que constituye la base de la labor de la Oficina ayuda al personal y a la administración, incluido el personal directivo superior, a tomar decisiones informadas y apropiadas, tanto en el plano personal como profesional, que redundan en el interés superior del PNUD. Esto incluye la gestión de posibles conflictos de intereses y la resolución de situaciones complejas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en problemas para el PNUD, evitando así daños operativos y de reputación. Así, la Oficina desempeña un papel fundamental en la gestión de riesgos dentro de la organización, promoviendo el conocimiento de las reglas, políticas y normas de conducta aplicables y la adhesión a ellas.

39. Como recurso consultivo de confianza para todo el personal del PNUD, la Oficina ofrece un espacio confidencial para plantear preocupaciones y buscar orientación imparcial. Para maximizar el compromiso del personal, en los últimos 10 años la Oficina ha dedicado un tiempo y un esfuerzo considerables a dar a conocer la oficina y sus servicios en todo el PNUD. Teniendo en cuenta que la disposición del personal a dirigirse a la Oficina depende de que se reciba una orientación pragmática y orientada a la acción en el momento oportuno, la Oficina de Ética ha realizado importantes esfuerzos para ser una de las oficinas más receptivas del PNUD. De acuerdo con este compromiso, la Oficina se esfuerza por responder en el mismo día a todas las consultas recibidas y trata de emitir asesoramiento ético en un plazo de 24 horas (un día laborable) tras recibir toda la información requerida sobre el caso. Además, la Oficina realiza evaluaciones exhaustivas de cada solicitud recibida y emite orientaciones claras y detalladas sobre las que se puede actuar.

40. Demostrando que las actividades de sensibilización de la Oficina y el compromiso de proporcionar un asesoramiento oportuno y de calidad han demostrado ser eficaces, el número de miembros del personal del PNUD que solicitaron asesoramiento y orientación a la Oficina ha aumentado considerablemente en los últimos seis años. Tras haber experimentado incrementos anuales constantes desde 2015, en 2021 la Oficina batió otro récord de solicitudes de asesoramiento recibidas. Como se muestra en la figura 2, en 2021 la Oficina tramitó la cifra récord de 1.205 asuntos relacionados con servicios (un aumento con respecto a los 1.143 asuntos de 2019), de los cuales 767 fueron solicitudes de asesoramiento en materia de ética (un incremento con respecto a las 719 solicitudes de 2020). Como se informó anteriormente, el hecho de que el número de solicitudes de asesoramiento haya seguido aumentando a lo largo de la pandemia de COVID-19 es indicativo del éxito de la integración de la ética en todo el PNUD, según la cual el personal se pone en contacto con la Oficina instintivamente incluso cuando trabaja a distancia. Mientras que el total de asuntos de servicio de ética tratados por la

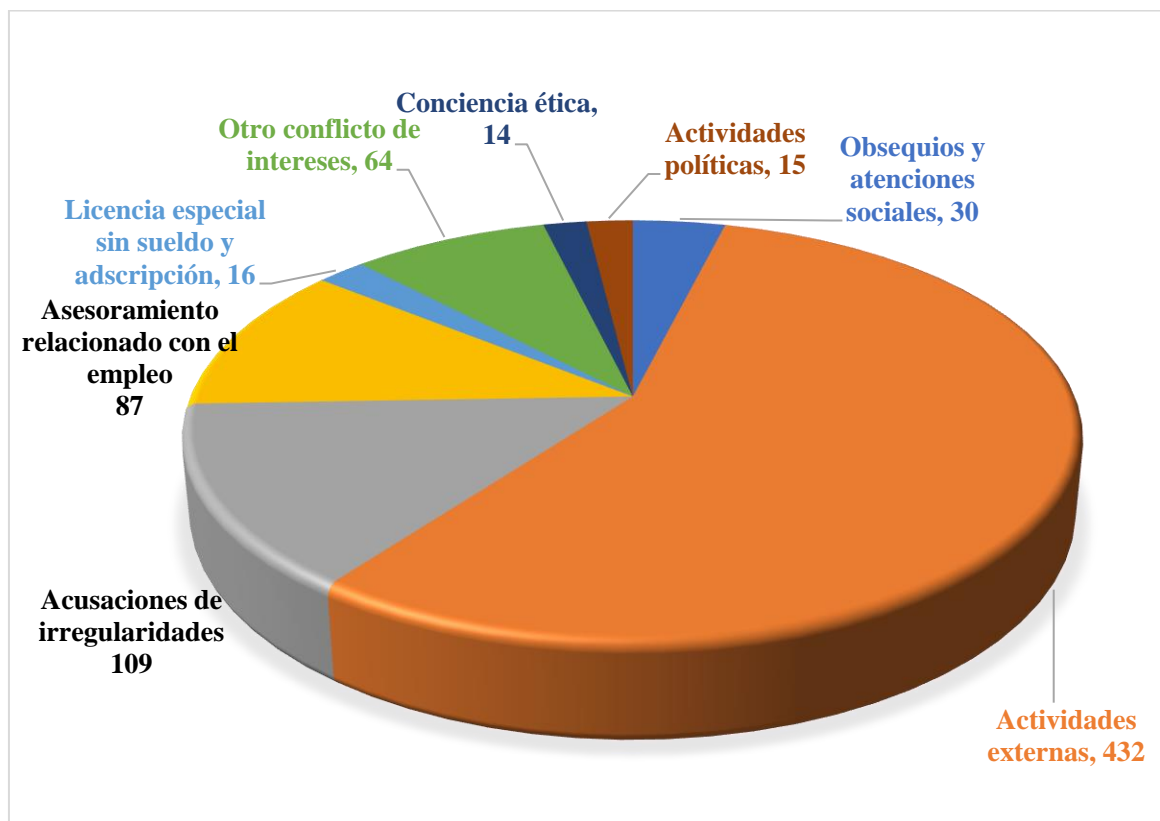
Oficina ha aumentado en un 87 % desde 2015 (cuando la Oficina trató un total de 643 asuntos de servicio), la incorporación del Especialista en Ética de categoría P-3 a la Oficina en 2019 ha permitido esta gestionar eficazmente su mayor número de casos atendidos. Sin embargo, si el número de casos sigue creciendo, la Oficina volverá a evaluar sus necesidades de personal.

Figura 2. Asesoramiento sobre cuestiones éticas en relación con el total de los servicios prestados (2018-2021)



41. En 2021, el 64 % de las solicitudes de servicios que recibió la Oficina de Ética consistieron en asesoramiento y orientación en materia de ética (frente al 63 % registrado en 2020). Como se observa en la figura 3, la Oficina prestó asesoramiento sobre ética respecto de una amplia gama de cuestiones, por ejemplo, actividades externas; participación en actividades políticas; procedimientos internos para denunciar supuestas faltas de conducta; conflictos de intereses; aceptación de premios, obsequios y honores; y preocupaciones en materia de empleo relacionadas con la ética. Para los asuntos que no eran competencia de la Oficina, se remitió al personal a otras oficinas apropiadas, como la Oficina de la Ómbudsman, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas.

Figura 3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas (2021)



42. Al igual que en los anteriores períodos de presentación de informes, las cuestiones de asesoramiento más planteadas fueron las solicitudes para participar en actividades externas, por ejemplo, la pertenencia a la junta de una organización sin fines de lucro o empresa familiar, la publicación en medios externos a título personal y el empleo ocasional a tiempo parcial, normalmente la enseñanza universitaria limitada. Las actividades externas propuestas son examinadas por la Oficina para garantizar que no entran en conflicto con la función o la condición del solicitante en el PNUD (por ejemplo, sus obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a la organización) ni van en contra de los intereses del PNUD. En los casos en los que recomienda la aprobación de la actividad a la dirección del PNUD, la Oficina proporciona una lista de condiciones a las que el solicitante debe adherirse para reducir la probabilidad de que surja cualquier situación de conflicto de intereses durante la actividad. El mantenimiento del elevado número de solicitudes de este tipo recibidas por la Oficina en 2021 pone de manifiesto la sensibilización del personal respecto a la solicitud de la aprobación previa para intereses y afiliaciones externos, incluso al trabajar a distancia y con una separación física de su oficina del PNUD.

43. De acuerdo con la revisión periódica de las políticas y procesos de la función de ética de la Oficina, en 2021 la Oficina continuó su colaboración con la Oficina de Gestión de la Información y la Tecnología del PNUD y con programadores externos en el desarrollo de un sistema de solicitud y aprobación de actividades externas en línea para los funcionarios del PNUD. Para maximizar la eficiencia tecnológica, el sistema en línea 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. El nuevo sistema en línea, que sustituye al actual sistema de solicitud en papel, se puso en marcha en diciembre de 2021.

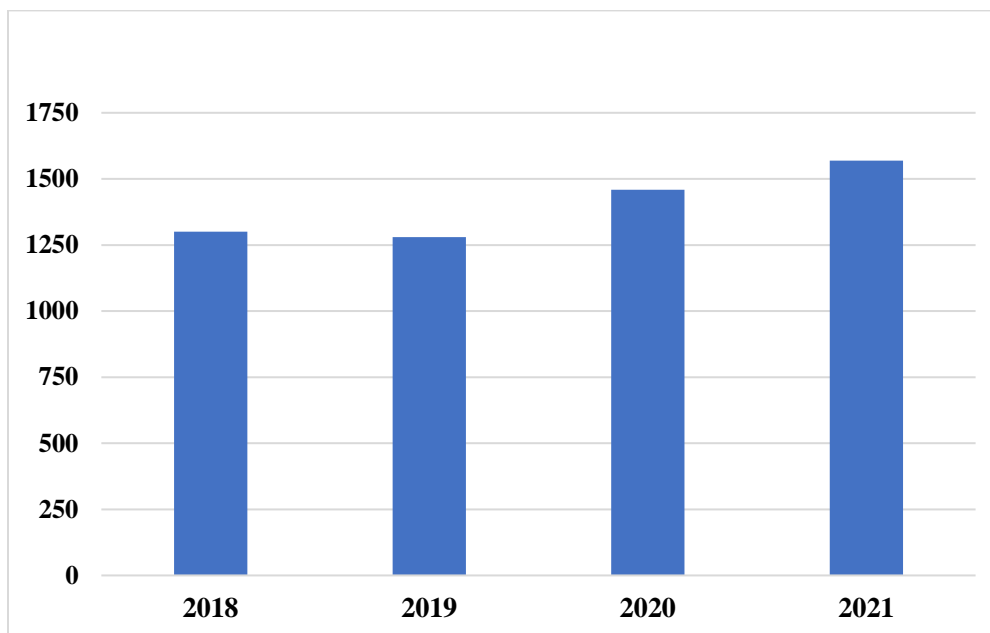
44. Habiendo aumentado significativamente la sensibilización sobre sus servicios de asesoramiento a través de capacitaciones presenciales y sus materiales de divulgación, según los cuales la Oficina alienta regularmente al personal a solicitar asesoramiento, se debe elogiar nuevamente al personal del PNUD por aprovechar cada vez más la orientación de la Oficina para asegurar que sus acciones y decisiones estén totalmente alineadas con los valores e intereses del PNUD. El recurso proactivo a la Oficina de Ética es indicativo de una sólida cultura ética, en la que el personal contempla las consecuencias de sus acciones y decisiones en la organización y busca apoyo y orientación antes de actuar. Al buscar consultas previas con la Oficina, el personal pone en última instancia los intereses de la organización por encima de los suyos propios y garantiza que se eviten conductas que puedan ser contrarias a la eficacia de las operaciones y a la buena reputación pública del PNUD.

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2020 (declaraciones presentadas en 2021)

45. El programa de declaración de la situación financiera anual 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 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 de declaración de la situación financiera vela por que los intereses privados no interfieran en los procesos decisorios oficiales, ni se perciba que interfieren en ellos, con lo que promueven la transparencia institucional y la confianza pública en el PNUD. Al finalizar el proceso de examen del programa de declaración de la situación financiera, la Oficina selecciona un subconjunto de declarantes para someterlos a otro proceso de verificación que tiene por fin comprobar la exactitud y la integridad de sus declaraciones.

46. En 2021, la Oficina llevó a cabo su 15° examen anual de las declaraciones de la situación financiera, correspondiente al ejercicio 2020. Habiendo experimentado un ligero aumento en el número de declarantes durante los últimos ciclos de presentación, 1.569 declarantes participaron en el programa (figura 4). Aunque varias oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas subcontratan el examen de las declaraciones del programa de declaración de la situación financiera a proveedores externos, desde el inicio del programa del PNUD la Oficina ha examinado directamente todas las declaraciones presentadas por el personal del PNUD participante. Esta metodología se traduce en un ahorro para la organización y garantiza que el proceso de examen aproveche todos los conocimientos con los que cuenta la Oficina en materia de conflictos de intereses en el contexto del PNUD. Como en los anteriores ciclos de presentación de declaraciones, el programa alcanzó una tasa de cumplimiento del 100 % en 2021.

Figura 4. Número de declaraciones de la situación financiera presentadas anualmente desde 2018 hasta 2021



47. En cuanto al proceso de examen, la Oficina inició la revisión de las declaraciones del programa de declaración de la situación financiera después de su presentación, lo que permitió un seguimiento acelerado con los declarantes y facilitó la rápida emisión de orientaciones a los declarantes sobre las medidas necesarias para mitigar el riesgo de conflicto de intereses identificado, o para remediar situaciones reales de conflicto de intereses.

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

48. El examen de las declaraciones del programa de declaración de la situación financiera sigue un enfoque de tres pasos. En primer lugar, las declaraciones se examinan a fin de asegurar que la información esté completa y, en caso de información insuficiente o imprecisa, se realiza un seguimiento. Luego, se analizan las propiedades declaradas, como las acciones de empresas, con relación a cualquier compromiso, o potencial compromiso, comercial que tenga el PNUD con la entidad pertinente. Por último, las actividades y las afiliaciones externas declaradas se examinan en relación con las restricciones y obligaciones del personal conforme a las normas y políticas de personal pertinentes. Todos los exámenes se llevan a cabo con el propósito de detectar conflictos de intereses reales o potenciales y, en tal caso, prestar asesoramiento para remediarlos o prevenirlos teniendo en cuenta las funciones oficiales y el lugar de destino del declarante en el PNUD. Tal y como se establece en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, cualquier conflicto identificado debe resolverse a favor de los intereses de la organización.

49. En el marco del programa de declaración de la situación financiera, los declarantes participantes deben notificar, entre otras cosas, todos los activos pertinentes cuyo valor sea igual o superior a 10.000 dólares correspondientes a sí mismos, sus cónyuges/parejas y sus hijos a cargo. A fin de fortalecer el programa de declaración de la situación financiera y mejorar su solidez y amplitud como mecanismo para detectar conflictos de intereses, en 2018

—y de nuevo en 2020— la Oficina elaboró y perfeccionó preguntas sobre las declaraciones centradas en las afiliaciones y las relaciones externas que podrían afectar a los procesos decisorios oficiales o que podrían considerarse una influencia.

50. Tras la inclusión de preguntas adicionales del programa de declaración de la situación financiera relativas a las afiliaciones y relaciones externas, en 2021 la Oficina de Ética emitió asesoramiento sobre este programa a una cifra récord de 304 declarantes, es decir, el 19 % de la población declarante (frente a los 281 declarantes de 2020). Tras haber asesorado a una media de 59 declarantes durante el periodo 2014-2017, la información adicional de los declarantes que se está obteniendo ahora en el marco del programa de declaración de la situación financiera está mejorando significativamente la capacidad de la Oficina para abordar zonas de riesgo de conflicto de intereses no identificadas previamente por parte de los participantes en el programa y para asesorar sobre las medidas adecuadas para evitar tales conflictos.

51. En 2021, la Oficina asesoró a cinco declarantes en casos en los que se detectó un posible conflicto de intereses. La mayoría de estos casos se referían a actividades externas de bajo riesgo y no declaradas, en las que los declarantes correspondientes debían solicitar inmediatamente la revisión y aprobación de la actividad externa. En cuanto a los 299 casos restantes de asesoramiento del programa de declaración de la situación financiera, se proporcionó un asesoramiento proactivo centrado en evitar acciones o situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses. La mayoría de estos casos se referían a declarantes con miembros de la familia u otros afiliados personales cercanos que trabajaban para: a) entidades gubernamentales; b) organizaciones no gubernamentales asociadas al PNUD, o que participan en las áreas de trabajo del PNUD; y c) proveedores reales o potenciales del PNUD.

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

52. La verificación de la exactitud y la exhaustividad de las declaraciones seleccionadas mediante la presentación por los declarantes de documentación de terceros es un elemento constitutivo del programa de declaración de la situación financiera. Si bien se prescindió del ejercicio de verificación del programa de declaración de la situación financiera en 2020 como consecuencia directa de que las jurisdicciones nacionales instituyeron confinamientos y restricciones de movimiento por la COVID-19 en el momento previsto para el ejercicio, la verificación del programa se reanudó en 2021. Durante el ciclo de 2021, la Oficina seleccionó a 40 funcionarios al azar para verificar su declaración teniendo en cuenta la ubicación, la categoría y el sexo del declarante. Con el apoyo de la Oficina, todos los participantes completaron sus presentaciones de verificación requeridas de manera oportuna, garantizando el pleno cumplimiento del ejercicio.

Revisión de la política del PNUD sobre el programa de declaración de la situación financiera

53. Después de haber sido actualizada por última vez en 2012, y tras una revisión amplia de la política por parte de la Oficina de Ética, en diciembre de 2021 se adoptó una política revisada sobre el programa de declaración de la situación financiera. Las revisiones pertinentes, entre otras cosas, aclaran las definiciones y los requisitos de la política y mejoran la protección de la privacidad de los declarantes.

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

54. La Oficina de Ética administra la política del PNUD sobre la protección contra las represalias, la cual se aplica al personal del PNUD que alega haber sido objeto de una acción perjudicial, o amenazado con ella, como resultado de haber denunciado una supuesta conducta indebida con fines de investigación o por haber cooperado con investigaciones o auditorías oficiales (lo que se denomina “actividades protegidas” con arreglo a la política). Al fomentar la denuncia de conductas indebidas, así como la cooperación en materia de investigación/auditoría, mediante la provisión de medidas de protección, la política pretende reforzar la capacidad del PNUD para investigar y remediar conductas que, si no se denuncian y no se abordan, podrían causar un daño significativo a las operaciones y la reputación del PNUD.

55. De conformidad con la política, la Oficina recibe las denuncias de represalias y lleva a cabo evaluaciones preliminares para determinar si el denunciante participó en alguna de las actividades protegidas y, en ese caso, si esa actividad protegida 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 (OAI) para su investigación. En estos casos remitidos, la Oficina realiza una determinación final sobre la existencia de represalias después de recibir y evaluar de manera independiente el informe de investigación de la OAI y las pruebas correspondientes.

56. En 2021, la Oficina de Ética abordó 47 asuntos relacionados con la protección contra las represalias (frente a los 45 asuntos de 2020). De estos asuntos, 45 correspondieron a: a) solicitudes de información y asesoramiento sobre la política provenientes del personal del PNUD y de fuentes afiliadas a las Naciones Unidas y ajenas a la Organización; b) exámenes de los recursos por represalias ante el Panel de Ética de las Naciones Unidas; y v) solicitudes de asesoramiento sobre casos específicos de protección contra las represalias provenientes de otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas. Estas últimas solicitudes siguen haciéndose a la luz de la reconocida experiencia de la Oficina en cuestiones de protección contra las represalias.

57. Además de ofrecer asesoramiento general sobre el contenido y la aplicabilidad de la política, la Oficina derivó regularmente al personal del PNUD que planteó problemas de represalias en el lugar de trabajo no previstos en ella a otras oficinas pertinentes, como 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. Manteniendo su “política de puertas abiertas”, la Oficina informó a esos funcionarios que, cuando quisieran, podían volver a consultarla para presentar nueva información u obtener orientación complementaria.

58. De los 47 asuntos de protección contra las represalias abordados, 2 fueron denuncias formales de represalias del personal del PNUD (la Oficina recibió 4 denuncias formales en 2020). El primero de estos casos se refería a una persona con adscripción temporal al PNUD procedente de otra entidad de las Naciones Unidas que, tras haber denunciado una conducta indebida a la Oficina de Auditoría e Investigaciones y haber cooperado con ella a principios de año, fue informada posteriormente de que su adscripción no se prorrogaría. Aunque la Oficina proporcionó al demandante una explicación detallada de la política de protección contra las represalias del PNUD y

solicitó más información sobre el caso para facilitar su evaluación preliminar, el demandante no siguió adelante con el asunto y no proporcionó a la Oficina ninguna de las informaciones solicitadas. En el curso de su correspondencia con el demandante, la Oficina le informó de su derecho adicional a impugnar formalmente la decisión declarada de no prorrogar su adscripción mediante una solicitud de evaluación interna, y también proporcionó información sobre los procedimientos aplicables.

59. El segundo caso se refería a un demandante que alegaba que los cambios recomendados en sus atribuciones y la supresión de funciones de trabajo por parte de su supervisor eran consecuencia de su denuncia previa de supuestas violaciones de las normas del PNUD a sus superiores. Al haber planteado inicialmente sus preocupaciones de represalias con respecto a sus atribuciones al personal directivo superior antes de ponerse en contacto con la Oficina de Ética, el personal directivo del demandante intervino de inmediato: a) congelando los cambios propuestos respecto a las atribuciones del demandante; b) iniciando una revisión independiente de los cambios propuestos; y c) asignando temporalmente al demandante a otra unidad y a un supervisor diferente. El demandante consintió todas las acciones directivas señaladas.

60. Si bien la política de protección contra las represalias del PNUD permite la resolución informal de las denuncias por represalias con el consentimiento y el acuerdo del demandante, el Marco Jurídico para Casos de Incumplimiento de las Normas de Conducta de las Naciones Unidas del PNUD estipula además que los administradores del PNUD tienen la obligación de garantizar que no se tomen represalias contra ningún miembro del personal. En consecuencia, los directivos del PNUD están facultados para tomar directamente las medidas adecuadas en relación con los problemas de represalias que se les planteen. Si un directivo considera que un problema de represalias planteado puede resolverse o mitigarse de manera informal mediante acciones o decisiones de la dirección tras consultar con el miembro del personal en cuestión y con su consentimiento, tiene autoridad para actuar. Esta acción de la dirección estaría además en consonancia con la promoción de las Naciones Unidas de la resolución informal de disputas y sirve para evitar litigios contenciosos y costosos.

61. Aunque hay que elogiar al personal directivo superior del denunciante por su rápida actuación en este caso, la Oficina de Ética ha mantenido numerosas consultas con el demandante, así como con el personal directivo de este y otras oficinas interesadas con su consentimiento. Dado que se han suspendido las supuestas acciones de represalia del demandante y se han tomado las medidas de protección provisionales adecuadas por parte de su personal directivo superior, el demandante se mostró de acuerdo con la propuesta de la Oficina de Ética de esperar los resultados finales del proceso de examen independiente antes de decidir otras acciones. Centrada totalmente en el interés superior del demandante, la Oficina sigue supervisando la evolución de los casos y asesorando al personal directivo superior del demandante.

62. A lo largo de 2021, la Oficina de Ética participó además en múltiples exámenes e investigaciones relacionadas con el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) y el Fondo Verde para el Clima (FVC); al menos ocho tuvieron lugar durante el año. Como resultado de un Grupo de examen de la rendición de cuentas de la administración relacionado con el FMAM, que estudió posibles mejoras en varios procesos del PNUD, la Oficina encabezó las actualizaciones de una política revisada del PNUD de protección contra las represalias, que fue aprobada por el Grupo sobre el Desempeño Institucional y el Grupo Ejecutivo a finales de 2021. Las actualizaciones de la política de protección contra las represalias incluyen, entre otras cosas, la introducción de un

mandato de prevención que refleja la política de protección contra las represalias de la Secretaría de las Naciones Unidas. De acuerdo con el mandato, la Oficina de Auditoría e Investigaciones informará a la Oficina de Ética cuando identifique un riesgo de represalias contra el personal del PNUD que denuncie conductas indebidas que, de comprobarse, serían perjudiciales para los intereses, las operaciones o la gobernanza del PNUD. Aunque la Oficina de Auditoría e Investigaciones solo proporcionará esta información a la Oficina con el consentimiento de la persona que hace la denuncia, la Oficina consultaría entonces con la persona sobre las medidas de prevención de represalias adecuadas, sin necesidad de que el demandante inicie el proceso de presentación formal para buscar protección. Previo consentimiento de la persona, estas acciones pueden incluir el compromiso de la Oficina de Ética con el personal directivo superior de la persona para garantizar el seguimiento de la situación del lugar de trabajo de la persona con el fin de evitar cualquier acción de represalia contra la persona como consecuencia de su denuncia de conducta indebida.

63. Con el objeto de apoyar la rendición de cuentas y la integridad institucional, la Oficina enfatiza constantemente en sus interacciones con las dependencias institucionales y los directores del PNUD la importancia de fomentar una cultura de libre expresión en un entorno de trabajo libre de represalias. La creación de una cultura abierta y de expresión libre ayuda, en última instancia, a identificar, gestionar y remediar los riesgos operativos y de reputación y refuerza la capacidad de reparación institucional de la organización.

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

64. El Director de la Oficina de Ética continuó participando en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. El Panel, integrado por los jefes de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, y 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 para todo el sistema.

65. El Director continuó teniendo además una participación decisiva en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, formada por oficiales de ética de entidades del sistema de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales conexas e instituciones financieras internacionales. Aunque el Director formó parte del comité de planificación de la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales de 2021 (que se celebró de nuevo en línea), la Oficina también siguió respondiendo a las solicitudes de asesoramiento y experiencia en materia de ética de los miembros individuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

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

66. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva solicitó a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración sobre el fortalecimiento de la cultura de ética, integridad

y rendición de cuentas del PNUD. En consecuencia, se pide a la dirección del PNUD que considere las siguientes recomendaciones de la Oficina de Ética:

(a) *Incorporar disposiciones adecuadas en el Acuerdo Internacional sobre el Servicio del Personal (IPSA) y el Acuerdo Nacional sobre el Servicio del Personal (NPSA) que aborden los requisitos para el personal del IPSA y del NPSA contratado del cuerpo de funcionarios que desee mantener su condición de empleado público mientras trabaja para el PNUD.* Teniendo en cuenta que la independencia de las autoridades gubernamentales es una condición fundamental del servicio de las Naciones Unidas, se espera que los miembros del personal del PNUD contratados de la administración pública renuncien formalmente a sus puestos antes de incorporarse al PNUD. La política del marco de contratación y selección del PNUD contiene, sin embargo, una disposición sobre la "contratación de personal gubernamental" que permite mantener la condición de funcionario público para los miembros del personal del PNUD que provienen de un empleo gubernamental en circunstancias muy limitadas y excepcionales, como el mantenimiento de los derechos de pensión. Si bien estos casos se examinan uno por uno, en los casos aprobados el estatus de empleado gubernamental solo puede conservarse durante un máximo de cuatro (4) años, tras lo cual el miembro del personal debe renunciar a su puesto público o al PNUD. Estos miembros del personal recién incorporados también deben firmar una carta para evitar el conflicto de intereses, que detalla las medidas requeridas para evitar el conflicto de intereses en relación con cualquier interacción potencial de la capacidad del PNUD con sus funciones públicas. Dado que la independencia de las autoridades gubernamentales es una obligación fundamental para todo el personal del PNUD, y destacando una vez más que ni el nuevo IPSA ni el NPSA contienen una disposición que aborde la contratación de funcionarios públicos, se necesita una disposición que estipule los requisitos aplicables. Con respecto a esta cuestión, la Oficina de Ética señala además que tanto el IPSA como el NPSA permiten la posibilidad de un servicio a largo plazo en el PNUD para el personal contratado bajo esas modalidades.

Recomendación 1. *Se recomienda que la dirección revise tanto el IPSA como el NPSA e incorpore disposiciones que aborden los requisitos para el personal del IPSA y del NPSA contratado del cuerpo de funcionarios que desee mantener su condición de empleado público mientras trabaja para el PNUD. En aras de la coherencia de todo el sistema de las Naciones Unidas, podría ser beneficioso que la Oficina de Recursos Humanos consultara con los departamentos de recursos humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas y de otras entidades de las Naciones Unidas sobre las mejores prácticas organizativas relativas a la contratación de personal que no es de plantilla de la administración pública.*

(b) *Incorporar, en la medida de lo posible, las preguntas de la declaración de conflicto de intereses que actualmente figuran en todos los formularios de solicitud de puestos de trabajo del PNUD en línea en los formularios de solicitud en línea para todas las demás modalidades contractuales.* En 2013, la Oficina de Ética elaboró un formulario de declaración de conflicto de intereses en papel para los candidatos preseleccionados para identificar y resolver posibles conflictos de intereses antes de la contratación efectiva del candidato seleccionado. Aunque las preguntas pertinentes sobre conflictos de intereses se incorporaron posteriormente a los formularios de solicitud en línea del PNUD para los miembros del personal, las preguntas no suelen aparecer en los formularios de solicitud en línea para el personal que no es de plantilla. Dado que todo el personal del PNUD debe cumplir con las mismas normas generales de conducta y obligaciones de declaración de conflictos de intereses, la incorporación de las preguntas de declaración de conflictos de intereses existentes en la solicitud de empleo para miembros del personal del PNUD en todos los formularios de solicitud en línea del PNUD, independientemente de la modalidad contractual, serviría como una herramienta crucial de

identificación, prevención y mitigación de conflictos de intereses para todo el personal en el momento de la contratación.

Recomendación 2. *Se recomienda que la dirección garantice la incorporación, en la medida de lo posible, de las preguntas sobre la declaración de conflicto de intereses que actualmente figuran en todos los formularios de solicitud en línea de puestos de trabajo de plantilla del PNUD en los formularios de solicitud en línea para todas las demás modalidades contractuales, incluidos los contratos individuales, los IPSA, los NPSA y las pasantías.*

VI. Conclusión

67. Si bien se centró en garantizar la prestación eficaz de sus servicios de ética a través de la continua pandemia de COVID-19, la Oficina de Ética también vio el final del mandato de su Director en 2021. Desde que se incorporó a la Oficina en 2012, el Director ha elevado significativamente el perfil de la Oficina en todo el PNUD y ha liderado su desarrollo hasta convertirse en un asociado institucional altamente proactivo y de confianza dentro de la organización. Como consecuencia directa de la amplia labor de divulgación y concienciación de la Oficina en los diez últimos años, su fiabilidad y capacidad de respuesta y su prestación de un apoyo consultivo de calidad, el personal mundial del PNUD y el personal directivo superior comenzaron a solicitar regularmente el asesoramiento de la Oficina. Comprometida con la integración de la ética en las operaciones y prácticas cotidianas de la organización, la Oficina de Ética seguirá siendo la principal defensora de la integridad institucional y el desempeño basado en principios en el futuro.
