



**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  
20 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

**UNFPA – Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS**

**Fondo de Población de las Naciones Unidas**

**Informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2012**

*Resumen*

Este informe se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a los Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS. 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 informe fue examinado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas en su 45º período de sesiones, el 30 de enero de 2013, y se transmitió posteriormente al Director Ejecutivo del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012. De conformidad con la decisión 2012/19 de la Junta Ejecutiva, el informe también describe tendencias en las actividades de la Oficina de Ética previstas en el mandato y facilita recomendaciones a la dirección para que fortalezca la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

*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 del UNFPA.**



## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA .....	3
A. Capacitación, educación y divulgación .....	4
B. Asesoramiento y orientación .....	7
C. Programa de declaración de la situación financiera .....	10
D. Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o colaborar en actividades debidamente autorizadas de determinación de hechos .....	13
E. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas .....	14
III. Comité de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética .....	15
IV. Recomendaciones formuladas a las administraciones .....	15
V. Conclusión .....	17
<b>Gráficos</b>	<i>Página</i>
1. Solicitudes de servicios por categoría .....	4
2. Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética por asunto en 2012 .....	7
3. Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética: Comparación de los datos correspondientes a 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 .....	8
4. Participación en las campañas de declaración de la situación financiera, por ubicación y año civil de 2006 a 2011 .....	11
5. Personal obligado a declarar su situación financiera correspondiente al año civil 2011 por categoría .....	12
6. Personal obligado a declarar su situación financiera correspondiente al año civil 2011 por ubicación .....	12
	22

## I. Introducción

1. La Oficina de Ética del UNFPA se creó en enero de 2008 de conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”. La Oficina de Ética pretende apoyar al Director Ejecutivo del UNFPA para cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas dentro de la organización. Como otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética del UNFPA opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. El Asesor de Ética del UNFPA depende directamente del Director Ejecutivo.

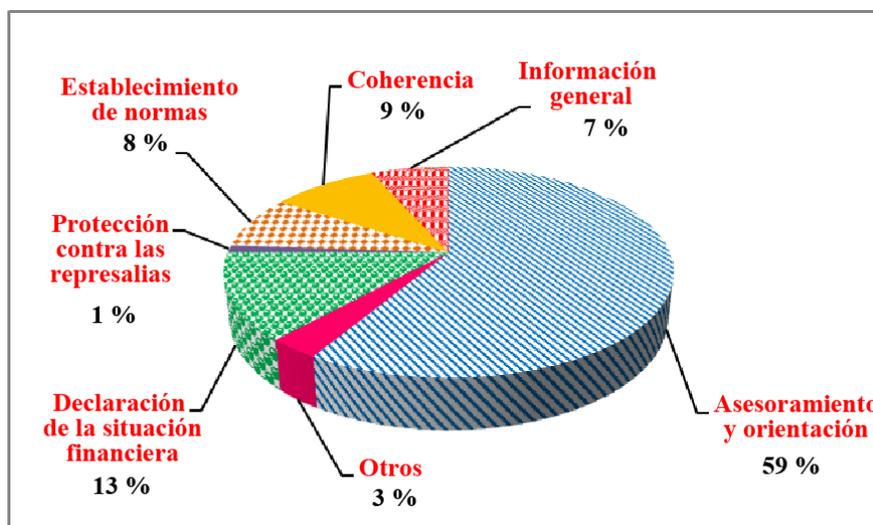
2. Este es el quinto informe anual elaborado por la Oficina de Ética del UNFPA y cubre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012. El informe ha sido elaborado en atención a la sección 5.4 del boletín del Secretario General, que exige que las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado preparen informes anuales para su examen por el Comité de Ética de las Naciones Unidas. Este informe también se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2013 de conformidad con el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva relativa a los Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS.

3. En el presente informe se reseñan y evalúan las actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2012 en las cinco esferas de trabajo que forman parte de su mandato: a) capacitación, educación y divulgación; b) asesoramiento y orientación; c) administración del programa de declaración de la situación financiera; d) administración de la protección de la organización contra represalias; y e) establecimiento de normas éticas y apoyo en materia de políticas. Al evaluar las actividades clave de la Oficina de Ética del UNFPA en 2012 y las tendencias de las funciones que forman parte de su mandato, el informe también propone “recomendaciones formuladas a las administraciones para que fortalezcan la cultura institucional de integridad y cumplimiento”, de acuerdo con la decisión 2012/19 de la Junta Ejecutiva: Informes de las Oficinas de Ética del PNUD, el UNFPA y la UNOPS.

## II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

4. La Oficina de Ética del UNFPA lleva ya cinco años funcionando. Desde su creación en 2008 y con cada año que pasa, la Oficina de Ética ha experimentado un aumento de las solicitudes de sus servicios. El punto de vista de la Oficina de Ética es que este aumento refleja una mayor concienciación por parte de las administraciones y el personal sobre la importancia de los servicios que presta, particularmente en lo relativo a su función en la prevención de riesgos, ya sea a través de una mayor concienciación sobre los riesgos institucionales y en materia de reputación asociados a conductas poco éticas, o de la prestación de asesoramiento para prevenir, mitigar y gestionar conflictos de intereses, o de la defensa del cumplimiento de las reglamentaciones y los procedimientos institucionales, y la transparencia en la adopción de decisiones. Además, existe la voluntad por parte del personal y las administraciones de progresar en las cuestiones relativas a la ética y de buscar orientación en materia de normas y comportamientos éticos. La Oficina de Ética del UNFPA recibió un total de 285 solicitudes de sus servicios en 2012 y de 273 en 2011. El gráfico 1 indica las solicitudes de servicios por categoría.

Gráfico 1  
Gastos en programas por región y por esfera de actividad en 2012



#### A. Capacitación, educación y divulgación

5. La función de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética del UNFPA pretende aumentar la concienciación del personal y las administraciones sobre los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y las normas de conducta de la administración pública internacional. A este efecto, las actividades de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética del UNFPA en 2012 pretendían promover el compromiso permanente con el juramento de las Naciones Unidas llamando la atención sobre los riesgos institucionales asociados a los conflictos de intereses y sobre la prevención y mitigación de dichos riesgos, reforzando las obligaciones del personal directivo de cumplir sus promesas como principio ético y de liderar con el ejemplo, y alentando al personal a denunciar los comportamientos poco éticos sin miedo a amonestaciones o represalias.

6. Aproximadamente 400 miembros del personal (la mayoría de los cuales trabajaban sobre el terreno) participaron en programas personales de capacitación en materia de ética en 2012. Dichas sesiones de capacitación, además de facilitar el diálogo sincero y abierto y los debates sobre ética en el lugar de trabajo, también brindaron la oportunidad a los participantes de interactuar a nivel individual con el Asesor de Ética del UNFPA. Las sesiones también sirvieron de plataforma para alentar al personal a denunciar faltas de conducta y dar a conocer las disposiciones de la política de protección contra las represalias.

7. Como se hace constar en el Informe de la Oficina de Ética de 2011 (DP/FPA/2012/10), una esfera de trabajo prioritario para la Oficina de Ética del UNFPA en 2012 era la prestación de apoyo a los jefes de oficina en sus esfuerzos por infundir la ética en el lugar de trabajo. De esta manera, en 2012, la Oficina de Ética continuó con su programa específico de capacitación en materia de ética para las oficinas regionales y subregionales, las oficinas en el país determinadas sobre la base de las complejidades de funcionamiento del programa y la solidez del personal,

y las divisiones y dependencias establecidas en la sede. En este contexto, se llevó a cabo el programa personal de capacitación en materia de ética en: la Oficina Regional de América Latina y el Caribe; las oficinas en Haití, la India y Panamá; y la Subdivisión de Servicios de Información de Gestión, la División Técnica y la División de Servicios de Gestión en la sede.

8. Una característica única de los programas de capacitación antes mencionados es la creación de talleres. Superiores y subordinados recibieron juntos la misma capacitación. Esto llamó la atención sobre la obligación colectiva e individual de todos los participantes de cumplir con unas normas éticas compartidas, independientemente de sus rangos, y reforzó la obligación de hacer valer dichas normas en las interacciones entre ellos y con los gobiernos, asociados en la ejecución, proveedores y otros interesados. Las sesiones de capacitación destacaron específicamente la importancia de una comunicación respetuosa entre superiores y subordinados, y entre iguales. En este contexto, se hizo hincapié en la particular obligación de los superiores de crear entornos de trabajo basados en la confianza y el respeto mutuos en los que los subordinados puedan expresar puntos de vista disconformes sin temor a sufrir hostigamientos, abuso de poder o intimidaciones.

9. Dichos programas de capacitación también supusieron una oportunidad para aumentar la concienciación sobre las distintas situaciones de conflicto de intereses con las que el personal puede encontrarse, por su propia voluntad o accidentalmente, durante el desempeño de su función pública. Los programas de capacitación sirvieron para alertar a los participantes sobre los tipos de actividades externas que son incompatibles con su condición de empleados de las Naciones Unidas y sobre aquellas actividades que sí se pueden realizar con una autorización previa. También sirvieron para llamar la atención sobre la percepción de los conflictos de intereses que pueden surgir como consecuencia de colaboraciones privadas de miembros del personal con terceros con quienes hayan mantenido algún tipo de trato en el desempeño de sus cargos públicos. En este contexto, se destacó la importancia de divulgar y mitigar los conflictos de intereses y las obligaciones del personal y las administraciones a este respecto.

10. En 2012, además de llevar a cabo programas específicos de capacitación en materia de ética y sesiones informativas, la Oficina de Ética del UNFPA también proporcionó ideas para los programas de capacitación desarrollados y dirigidos por la Subdivisión de Servicios de Adquisición y la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera. Los programas de capacitación en materia de ética se incluyeron en la agenda de dos talleres de orientación organizados por la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera para funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, oficiales nacionales, representantes adjuntos y representantes del UNFPA recientemente contratados. Además, el programa de capacitación en materia de ética se llevó a cabo en colaboración con el taller para personal de ejecución nacional en América Latina y la región del Caribe. Asimismo se incluyó una sesión informativa sobre ética en el taller anual para Asesores Regionales de Seguridad del UNFPA.

11. Se llevaron a cabo reuniones informativas individuales orientativas sobre ética para empleados con altos cargos del UNFPA. El objetivo de dichas reuniones informativas era debatir sobre el tema del liderazgo ético y la obligación de los oficiales superiores del UNFPA de actuar siguiendo normas éticas de excelencia en el desempeño de sus funciones. Dichas reuniones informativas llamaron la atención sobre las distintas situaciones en que se pueden producir conflictos de intereses con las que los oficiales superiores se pueden encontrar, con el fin de aumentar su concienciación sobre los riesgos en materia de ética asociados a esas situaciones y la importancia de revelar y resolver los conflictos éticos con el asesoramiento de la Oficina de Ética.

12. La Oficina de Ética también informó al Comité Ejecutivo del UNFPA sobre la evolución del papel de la ética en el UNFPA desde la creación de la oficina. Esto representó una oportunidad para el Asesor de Ética del UNFPA de informar al Comité Ejecutivo del UNFPA sobre liderazgo ético y sobre las obligaciones de los miembros del Comité Ejecutivo para garantizar que su conducta siempre sea intachable y que sus acciones sigan normas éticas de excelencia en todo momento. La sesión subrayó que los comportamientos y las acciones adoptados por los miembros del Comité Ejecutivo determinan las normas y las expectativas de que se inculquen conductas adecuadas en la cultura ética del UNFPA.

13. El curso de capacitación en línea “Ética, integridad y lucha contra el fraude: la fijación de normas en el UNFPA”, puesto en práctica en 2009, es una iniciativa conjunta de la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera, la División de Servicios de Supervisión y la Oficina de Ética. El curso continúa siendo la primera oportunidad de capacitación oficial en materia de ética para nuevos empleados. El curso figura en el portal de orientación del UNFPA y la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera mantiene una base de datos sobre todos aquellos que han completado el curso. Además, se incluyó el curso en la lista de cursos obligatorios del sistema de evaluación de la actuación y el desarrollo profesional del UNFPA y, a partir de 2011, se exige a los miembros del personal que certifiquen en dichas evaluaciones que han completado el curso de ética en línea. La falta de certificación en determinados casos ha desencadenado el seguimiento, por parte de la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera, del miembro del personal en cuestión y también de su superior. Estar sometido al seguimiento de la Subdivisión de Aprendizaje y Perspectivas de Carrera ha contribuido a una mayor institucionalización de la ética dentro de la organización.

14. La Oficina de Ética del UNFPA sigue manteniendo un sitio en Intranet activo para mantener informado al personal sobre las actividades de la Oficina de Ética y los servicios que ofrece. El sitio en Intranet es una herramienta de comunicación fundamental para facilitar una educación constante en materia de ética a lo largo de toda la carrera profesional de los miembros del personal. El sitio en Intranet ofrece un fácil acceso a todos los procedimientos, directrices y políticas relacionados con la ética y el curso en línea obligatorio de ética en inglés, francés y español. Asimismo, este busca instruir al personal sobre conflictos de intereses y el proceso de aprobación para poder realizar actividades fuera de la organización. En 2012, se actualizó el sitio en Intranet frecuentemente con materiales informativos y estudios de casos sobre adopción ética de decisiones. La plataforma web interna de comunicación del UNFPA “Voices” también se utilizó como un medio de divulgación de información en materia de ética.

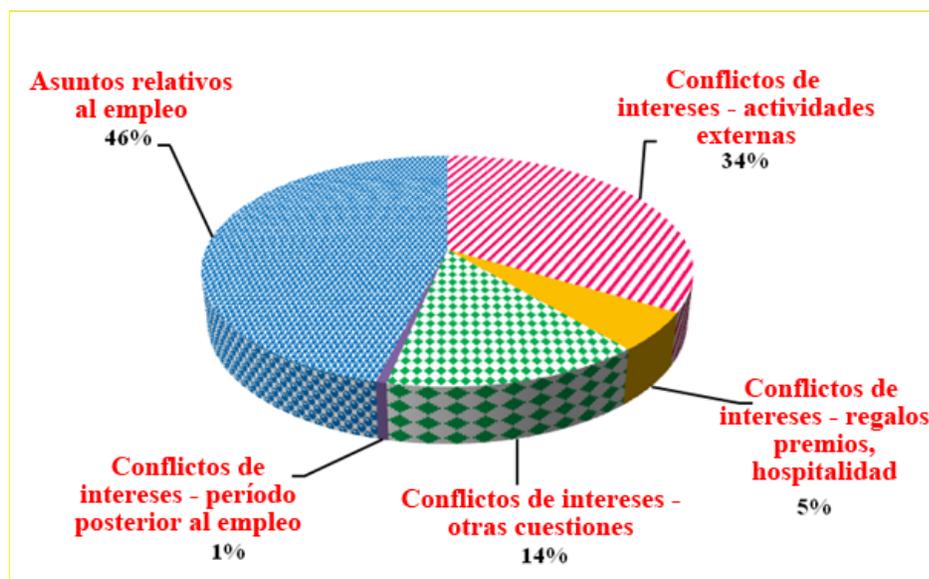
## B. Asesoramiento y orientación

15. La Oficina de Ética del UNFPA sigue facilitando un entorno seguro para que el personal pueda buscar asesoramiento y orientación de forma confidencial sobre distintas cuestiones en materia de ética. La Oficina de Ética sirve como recurso para identificar dudas éticas y facilitar soluciones; detectar y gestionar conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes; dilucidar normas y reglas éticas; y proporcionar orientación sobre los mecanismos y procesos institucionales disponibles para abordar las preocupaciones del personal sobre acciones y comportamientos poco éticos.

16. En 2012, la Oficina de Ética recibió y contestó un total de 167 solicitudes de asesoramiento y orientación, cifra que representa el número más alto de solicitudes en un año desde su creación en 2008. Esta cifra representa un aumento de las consultas del 12% respecto a las 149 que se contabilizaron en 2011 y es indicativa de la extrema sensibilización sobre cuestiones éticas alcanzada dentro de la organización y también de la aceptación que ha recibido entre el personal y las administraciones. Del total de consultas recibidas en 2012, 86 procedían de miembros del personal sobre el terreno, de las cuales 39 procedían de miembros del personal de contratación nacional y 81 de miembros del personal en la sede, incluyendo personal directivo superior.

Gráfico 2

**Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética por asunto en 2012**



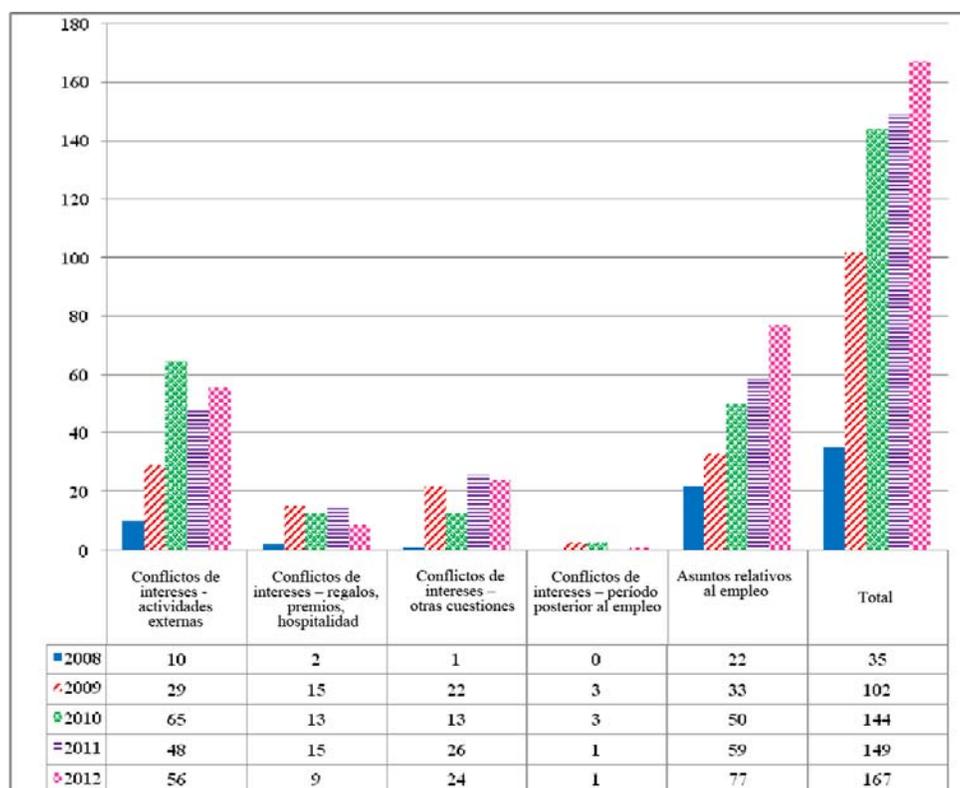
17. El gráfico 2 proporciona un porcentaje desglosado del número total de solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas en 2012, y el gráfico 3 muestra una comparación entre el volumen y los tipos de consultas recibidas durante el período quinquenal de 2008 a 2012. Tal como se indica en el gráfico 2, la mayoría de las consultas recibidas (54%) están dentro de la categoría “conflictos de intereses”. Del número total de consultas (90) en esta categoría (véase el gráfico 3),

56 consultas estaban relacionadas con actividades externas, como impartir clases, participar en reuniones y comités de grupos de expertos, publicar artículos en revistas y periódicos o colaborar con organizaciones sin fines de lucro; 9 consultas trataban sobre la aceptación de regalos, premios y hospitalidad; y 1 consulta estaba relacionada con el período posterior al empleo.

18. Durante el 2012, también se recibieron 24 consultas relacionadas con otras situaciones de conflictos de intereses y asociadas a conductas que podrían comprometer o dar la apariencia de comprometer la integridad e independencia en la adopción de decisiones oficiales. La mayoría de esas consultas estaban relacionadas con riesgos en materia de ética vinculados a colaboraciones privadas o personales que los miembros del personal hayan podido mantener con entidades o personas externas que han tenido o tratado de tener contactos comerciales u oficiales con el UNFPA. La Oficina de Ética considera que la orientación que esta proporciona en respuesta a dichas consultas sirvió para prevenir la percepción de sesgo y favoritismo en los procesos de selección.

Gráfico 3

**Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética:  
Comparación de los datos correspondientes a 2008, 2009, 2010,  
2011 y 2012**



19. Las consultas relacionadas con la categoría de asuntos relativos al empleo constituyeron el 46% del número total de solicitudes de asesoramiento y orientación recibidas en 2012. Esta cifra representa un aumento del 250% respecto al número registrado en esa categoría en 2008, año en que se creó la Oficina de Ética. El

aumento continuo durante este período de cinco años, de 2008 a 2012, en el número de consultas relacionadas con los asuntos relativos al empleo queda reflejado en el gráfico 3 anterior: 22 en 2008; 33 en 2009; 50 en 2010; 59 en 2011; y 77 en 2012. La Oficina de Ética cree que dichos aumentos se pueden atribuir a sus continuos programas de capacitación y sus constantes actividades de comunicación sobre comportamientos relacionados con conductas respetuosas en el lugar de trabajo y el derecho de cada uno de los empleados a ser tratado con justicia, respeto y dignidad.

20. De las 77 consultas tramitadas en 2012 dentro de la categoría de asuntos relativos al empleo, la mayoría (45 consultas) estaba relacionada con estilos de comunicación y normas de trabajo que fueron percibidos como ofensivos y poco respetuosos y como presuntos casos de hostigamiento, intimidación y/o acoso laboral. Un total de 29 consultas estaban relacionadas con el proceso de evaluación de la actuación profesional, la determinación de privilegios y derechos del personal, y las contrataciones y/o reasignaciones. En relación con lo anterior, la Oficina de Ética reconoce que pueden darse situaciones en las que el desacuerdo en el resultado de un determinado proceso de contratación o de evaluación de la actuación profesional, o la negativa de un privilegio o derecho, podría conllevar problemas de incumplimiento de procesos o políticas relacionados, percepciones de sesgo y favoritismo, o incluso denuncias de hostigamiento o abuso de poder.

21. Al proporcionar asesoramiento y orientación en respuesta a las consultas relativas al empleo, la Oficina de Ética del UNFPA siempre ha sido consciente de que, aunque puede proporcionar al personal información sobre procesos y entidades institucionales más apropiada para encontrar soluciones a sus preocupaciones, esta no podía sustituir los mecanismos existentes para resolver reclamaciones o investigar faltas de conducta. Mientras algunas personas consultaron a la Oficina de Ética en busca de ayuda para determinar los mecanismos y procesos institucionales apropiados existentes para abordar sus problemas y reclamaciones, otras ya conocían dichos mecanismos y procesos, pero eran reacias a seguir dichas opciones. Los motivos alegados para no seguir dichas opciones incluían miedo a represalias en forma de a) no renovación de contratos, b) evaluaciones desfavorables de la actuación profesional, c) temor a poner en peligro su carrera profesional y d) temor a que no se adopten medidas justas y rápidas en relación con lo que consideran preocupaciones legítimas.

22. Existe una correlación evidente entre la función de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética del UNFPA y su papel de asesoramiento y orientación. La Oficina de Ética considera que su sólido programa de capacitación, educación y divulgación ha fomentado la aceptación de la función de la ética, especialmente de su función preventiva. Como resultado, la Oficina de Ética se ha ganado la reputación de ser una fuente fiable, independiente e imparcial para la orientación en materia de ética, tanto para el personal como para las administraciones.

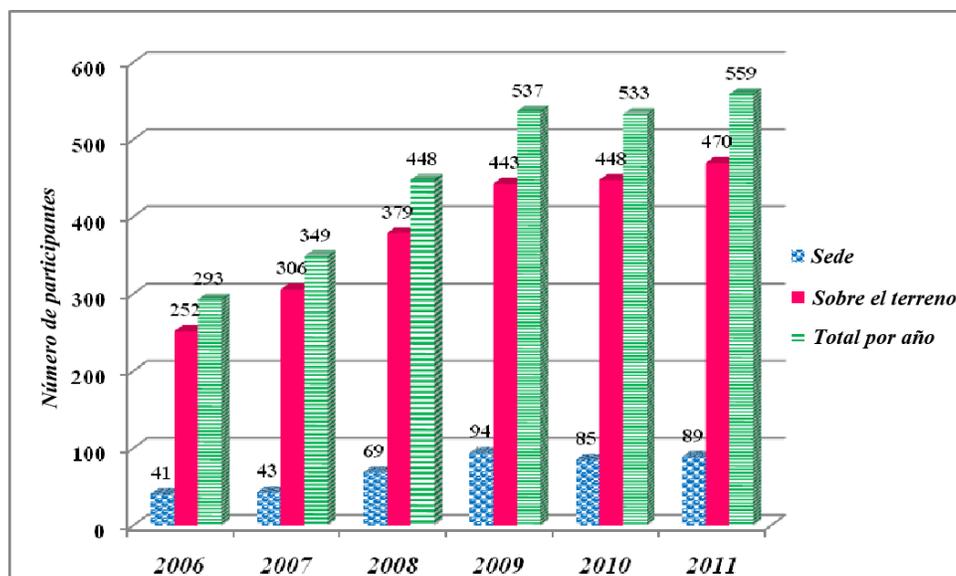
### **C. Programa de declaración de la situación**

23. La función preventiva de la Oficina de Ética también se ejerce a través de la gestión del programa de declaración de la situación financiera. Dicho programa sirve para identificar, mitigar y gestionar posibles conflictos de intereses surgidos de inversiones financieras personales y/o actividades externas de miembros del personal, sus cónyuges e hijos a cargo incluidos en el programa.

24. Un total de 559 miembros del personal presentaron la declaración de su situación financiera durante el ciclo de presentación de declaraciones de 2012 correspondiente al año civil de 2011 y hubo un cumplimiento del 100% de los requisitos del programa. De los 559 declarantes anuales, 471 eran declarantes periódicos que ya habían presentado declaraciones en el ciclo de presentación anterior. Además, la Oficina de Ética del UNFPA identificó a 14 nuevos miembros de personal contratados que debían presentar declaraciones iniciales de situación financiera y que las presentaron fuera del ciclo anual de presentación de declaraciones.

25. Desde su creación, la Oficina de Ética del UNFPA ha completado seis rondas de ciclos de presentación de declaraciones de la situación financiera. Como se indica en el gráfico 4, del número total de miembros del personal obligados a declarar en cada ciclo de presentación, la inmensa mayoría trabaja sobre el terreno (más del 80% en cada ciclo). Este también fue el caso en 2012 y 470 declarantes del personal sobre el terreno que constituían el 84% de todos los declarantes (véase el gráfico 6) trabajaban en alguna de las oficinas en el país (77%) o en alguna de las oficinas regionales o subregionales (7%). El gráfico 5 desglosa por rango de Administración Pública Internacional los 559 miembros del personal que presentaron declaración durante el ciclo de presentación de 2012, correspondiente al año civil de 2011, de la siguiente manera: ICS 1-7 = 51% (283 miembros del personal); ICS 8-10 = 17% (98 miembros del personal); ICS 11-12 = 20% (113 miembros del personal); e ICS 13-14 = 12% (65 miembros del personal).

Gráfico 4  
**Participación en las campañas de declaración de la situación financiera, por ubicación y año civil de 2006 a 2011**



26. Además, como se puede observar en el gráfico 4, el número total del personal obligado a presentar declaraciones anuales prácticamente se ha duplicado desde la implantación del programa, y supera los 500 miembros del personal cubiertos durante los últimos tres ciclos de presentación. Este aumento se puede atribuir a la política actualizada de declaración de la situación financiera que empezó a aplicarse en enero de 2010. Dicha política actualizada ha garantizado, a través de una categorización específica de personal por rango, denominación del puesto y funciones laborales en la propia política, que todo el personal cuyas principales tareas laborales están relacionadas con la adquisición y contratación de bienes y servicios, o aquellos que tienen autoridad para la adopción de decisiones en materia de contratación de obras o servicios, o están involucrados en la gestión o inversión de activos del UNFPA, o tienen acceso directo a contrataciones confidenciales o información en materia de inversiones, estén incluidos en el programa de declaración de la situación financiera de la organización. Dada la estructura institucional actual, la Oficina de Ética calcula que habrá unos 600 miembros del personal que presentarán declaraciones anuales de la situación financiera en los siguientes ciclos de presentación.

Gráfico 5  
**Personal obligado a declarar su situación financiera correspondiente al año civil 2011 por categoría**

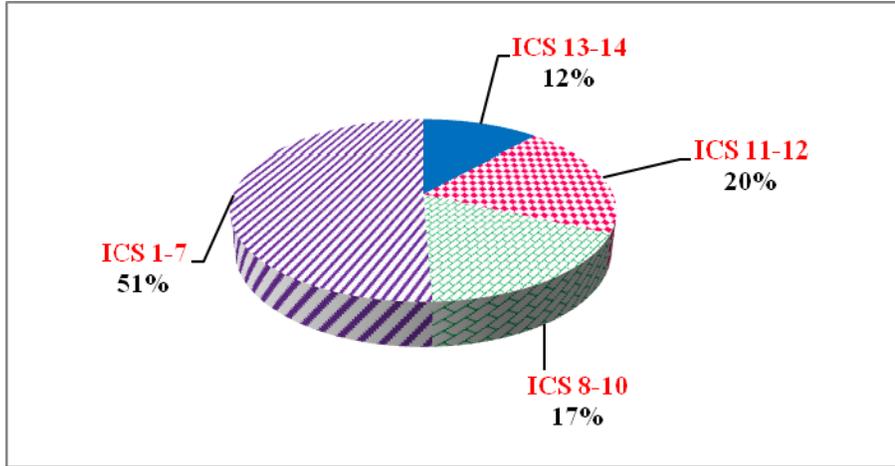
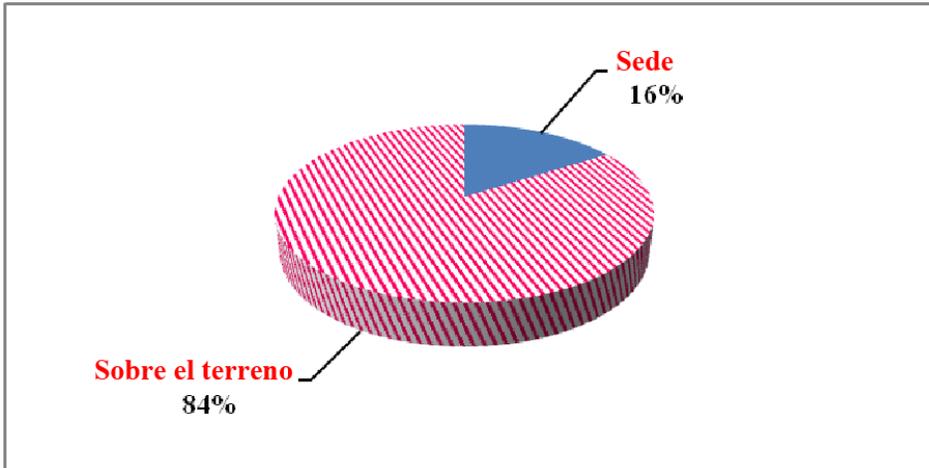


Gráfico 6  
**Personal obligado a declarar su situación financiera correspondiente al año civil 2011 por ubicación**



27. La Oficina de Ética considera que el aumento de la concienciación del objetivo de la política de declaración de la situación financiera, la colaboración con la División de Recursos Humanos y jefes de oficina, la comunicación del Director Ejecutivo sobre el cumplimiento, y los informes periódicos por parte de la Oficina de Ética sobre los índices de cumplimiento han tenido un gran impacto sobre la presentación puntual de las declaraciones de las situaciones financieras durante el ciclo de presentación de 2012 y han obtenido un porcentaje de cumplimiento del 100%.

28. La Oficina de Ética revisará toda la información disponible para garantizar su integridad y detectar si han existido conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales surgidos de intereses privados, inversiones o actividades externas que hayan sido declarados. La Oficina de Ética realizó el seguimiento de 33 miembros del personal para obtener más información. Se detectaron tres situaciones de conflicto de intereses, uno relacionado con una relación familiar y dos con actividades externas no autorizadas. Los miembros del personal implicados fueron debidamente informados y tomaron las medidas requeridas sobre la base de las resoluciones propuestas por la Oficina de Ética.

**D. Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o colaborar en actividades debidamente autorizadas de determinación de hechos**

29. La política del UNFPA sobre protección contra represalias quiere empoderar a los miembros del personal para que denuncien las faltas de conducta y participen en investigaciones, auditorías, exámenes de la gestión y otras actividades de determinación de hechos, sin temor a represalias. La política describe las medidas organizacionales que protegen a los miembros del personal que sufren amenazas o han sufrido represalias como consecuencia de su participación, de buena fe, en dichas actividades “protegidas”. La política trata de promover la buena gobernanza y de aumentar la confianza de la gente en la organización.

30. Cuando la Oficina de Ética del UNFPA recibe una demanda de represalias amparada por la política, hace una valoración inicial para determinar si las circunstancias justifican un examen preliminar. Si se decide que es necesario realizar un examen preliminar, la Oficina de Ética tendrá que determinar si existen indicios de delito, esto es, si el demandante ha incurrido en una “actividad protegida” y si, además, de esta manera, ha contribuido directamente a la presunta represalia o amenaza de represalia. Si existen indicios de delito en un caso de represalia o amenaza de represalia, se remite el asunto a la División de Servicios de Supervisión o a un órgano de investigación alternativo para, si procediera, llevar a cabo una investigación formal. Durante la finalización de la investigación formal, la Oficina de Ética puede proponer al Director Ejecutivo medidas provisionales para proteger los intereses del demandante. Tras la recepción del informe de la investigación formal, la Oficina de Ética adopta una decisión definitiva y realiza las recomendaciones pertinentes al Director Ejecutivo. Las recomendaciones pueden incluir, entre otras, medidas disciplinarias contra el presunto represaliador.

31. A lo largo de 2012, la Oficina de Ética continuó aprovechando la oportunidad que ofrecen sus actividades de capacitación y comunicación para alentar al personal a denunciar las faltas de conducta, aumentar la concienciación sobre las disposiciones de la política de protección contra las represalias y fortalecer la confianza del personal en esta política. No obstante, a pesar de los esfuerzos por crear concienciación, y tal como se describe en el párrafo 21 anterior, parece que el temor a sufrir represalias por parte del personal podría detenerlo a la hora de denunciar conductas poco éticas o faltas de conducta.

32. En 2012, tres miembros del personal, de los cuales dos denunciaron faltas de conducta y uno había participado en una actividad de determinación de hechos, contactaron con la Oficina de Ética para que se les aclarase si podían reclamar protección bajo el amparo de la política de protección contra las represalias. Durante las valoraciones preliminares de los tres casos, la Oficina de Ética determinó que, en uno de los casos, la preocupación de uno de los miembros del personal estaba relacionada con una “posible” represalia, y no una represalia real o una amenaza de represalia, como consecuencia de denunciar una falta de conducta y, por ello, no se justificaba aplicar la protección bajo el amparo de la política. En los otros dos casos, los miembros del personal en cuestión optaron por seguir los mecanismos informales establecidos en la política de protección para tratar de solucionar sus preocupaciones.

### **E. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas**

33. Al enumerar las funciones de las oficinas de ética en los órganos y programas administrados por separado, la sección 3 d) del ST/SGB/2007/11 expone que cada oficina de ética tiene el mandato de coordinar las actividades de concienciación del personal sobre las normas éticas y el comportamiento esperado en el contexto de la supervisión, así como de las políticas, estrategias y programas de desarrollo de los recursos humanos, y en estrecha cooperación con sus correspondientes dependencias orgánicas de supervisión y recursos humanos.

34. El aumento de la demanda de la función de asesoramiento y orientación de la Oficina de Ética del UNFPA durante 2012 ha hecho necesario incrementar la colaboración con otras divisiones y dependencias en la organización, como la División de Recursos Humanos, la División de Servicios de Supervisión y la Dependencia de Asuntos Jurídicos, que también tienen responsabilidades en lo referente al cumplimiento de los procedimientos y las normas del UNFPA. La Oficina de Ética consultó a esas entidades para clarificar disposiciones específicas en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y también en relación con la aplicación de determinadas directrices del UNFPA relativas a la contratación de personal y consultores, a las evaluaciones de la actuación profesional, a la licencia especial sin sueldo y al programa de trabajo y vida. También se han realizado frecuentes consultas para tratar de aclarar los mecanismos y los procesos existentes para denunciar e investigar las denuncias por fraude y las relacionadas con el hostigamiento, acoso sexual y abuso de poder.

35. La Oficina de Ética consideró fundamental la colaboración mencionada anteriormente para garantizar la coherencia y la integridad de la orientación que presta al personal, así como para la prevención de faltas de conducta. Al mismo tiempo, la Oficina de Ética garantizó que dicha colaboración no erosionó su independencia ni la obligó a revelar cuestiones confidenciales que se hayan señalado a su atención tal como está consagrado en las secciones 1.2 y 1.3 del ST/SGB/2007/11.

36. La Oficina de Ética ha mantenido extensas consultas con la División de Recursos Humanos y ha proporcionado información para la encuesta mundial del personal de 2012 que se llevó a cabo en el último trimestre de 2012. Junto con otras metas, dicha encuesta recopiló información sobre la percepción del personal en materia de conductas éticas en el lugar de trabajo, como la no discriminación, el

respeto en el lugar de trabajo, evaluaciones justas e imparciales de la actuación profesional, imparcialidad y transparencia en la adopción de decisiones del personal, y la confidencialidad del personal a la hora de denunciar faltas de conducta, lo que incluye hostigamientos y/o abuso de poder, sin temor a represalias y con la convicción de que se adoptarán medidas apropiadas. Se espera que la encuesta genere datos útiles que permitan a la Oficina de Ética seguir reforzando sus efectos positivos.

37. La Oficina de Ética se reunió con el Comité Consultivo de Auditoría del UNFPA e informó al Comité sobre la labor que está realizando, como su papel de promoción en materia de establecimiento de normas éticas dentro de la organización y de orientación para las administraciones sobre la incorporación de dichas normas en las prácticas y los procesos institucionales.

### **III. Comité de Ética de las Naciones Unidas y red de Ética**

38. La Oficina de Ética participó en la totalidad de los diez programas del Comité de Ética de las Naciones Unidas en 2012 y en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Este compromiso con el Comité de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética ha facilitado el intercambio de experiencias y mejores prácticas. La colaboración con los miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas en particular ha servido para promover la coherencia de las políticas, estrategias y normas relativas a la ética del UNFPA con las de la Secretaría y los otros fondos y programas de las Naciones Unidas, de conformidad con el ST/SGB/2007/11. Se proporciona 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.

### **IV. Recomendaciones formuladas a las administraciones**

39. La prestación de una educación continuada en materia de ética para el personal, la demostración de liderazgo ético por parte de todo el personal directivo y la firme convicción de la voluntad del personal directivo y superior para adoptar medidas rápidas y efectivas contra los responsables de mantener conductas poco éticas son fundamentales para salvaguardar la ética en el programa institucional en todo momento. Durante el período a que se refiere el informe de 2012, la administración ha demostrado su compromiso con la promoción de una cultura de la ética en el UNFPA a través de su apoyo decidido a la capacitación en materia de ética y la inclusión de la ética en todas las iniciativas y discursos de la organización para fortalecer la rendición de cuentas, como se pone de manifiesto por ejemplo en el sistema de gestión de riesgos, el plan empresarial y la encuesta mundial del personal de 2012. Con el fin de ampliar dicho compromiso y de conformidad con la decisión 2012/19 de la Junta Ejecutiva (mencionada en el párrafo 3 anteriormente), la Oficina de Ética desea proponer las siguientes recomendaciones a las administraciones para seguir reforzando una cultura institucional en materia de ética y cumplimiento en el UNFPA.

40. Respecto a la educación en materia de ética, aunque el programa de capacitación, educación y divulgación que ha llevado a cabo la Oficina de Ética puede crear concienciación sobre normas y comportamientos éticos con el fin de promover la aceptación e incorporación de dichas normas en la adopción diaria de decisiones, el personal directivo debe comprometerse más directamente con la prestación de educación en materia de ética a su personal y con la supervisión del cumplimiento de las normas éticas por parte del personal. El personal directivo debe: a) garantizar que todos los nuevos empleados completen el curso en línea sobre ética, integridad y lucha contra el fraude durante la contratación, b) liderar debates regulares sobre comportamiento ético en el lugar de trabajo y c) ser más riguroso en la prevención de riesgos vinculados con los conflictos de intereses.

41. En concreto, en cuanto a los conflictos de intereses, la Oficina de Ética ha observado que, a menudo, los miembros del personal no parecen estar al corriente de que sus vínculos privados o personales con terceros durante el desempeño de sus funciones públicas pueden crear la percepción de sesgo y favoritismo. Como servidores públicos internacionales, los miembros del personal están obligados a adoptar, y a parecer que adoptan, decisiones únicamente con el objetivo de velar por los mejores intereses de las Naciones Unidas. Por ello, el personal debe ser consciente de cómo se perciben sus acciones y comportamientos en relación con terceros. Deben ser prudentes a la hora de emprender acciones que puedan redundar en beneficio indebido de terceros o que puedan dar tal impresión. Esto es importante no solo en relación con los vendedores y proveedores, sino también cuando se colabora con asociados en la implementación, beneficiarios de subvenciones y entidades del sector privado. El personal directivo debe alentar al personal a buscar asesoramiento sobre cualquier cuestión relativa a un conflicto de intereses que pueda surgir y establecer mecanismos de investigación que garanticen que se sigan procesos adecuados para mitigar tanto conflictos de intereses reales, como aparentes.

42. En cuanto a las represalias, se debe hacer observar que la política de protección contra las represalias solo es aplicable en casos de represalia que ocurran como consecuencia de denunciar faltas de conducta o por cooperar en actividades de determinación de hechos. Al mismo tiempo, tal como se ha mencionado previamente, el temor a sufrir represalias puede impedir que el personal denuncie faltas de conducta a través de los canales adecuados. Asimismo, los actos de hostigamiento, intimidación y/o acoso laboral pueden interpretarse como actos de represalias como consecuencia de mostrarse disconforme y expresar opiniones divergentes a las de los superiores, llamar la atención sobre los riesgos en materia de ética asociados al mal uso o uso indebido de los recursos y activos institucionales o mostrar preocupación en relación con el trato justo y equitativo del personal. Por todo ello, el personal directivo debe aprovechar la oportunidad que ofrecen las reuniones generales sobre cuestiones del personal para reforzar el compromiso de la organización con el establecimiento de entornos de trabajo basados en la confianza y el respeto y en los que se puedan manifestar discrepancias constructivas y preocupación por la percepción de malas prácticas sin temor a intimidaciones o represalias.

43. El aumento de la atención sobre la ética y la rendición de cuentas por parte de las organizaciones del sector público y privado requiere que tanto el personal directivo como el resto del personal cumplan escrupulosamente con los respectivos códigos éticos, reglamentos y procedimientos de sus organizaciones. Al mismo tiempo, el personal directivo, por la naturaleza de su puesto de poder, debe cumplir más escrupulosamente aún con dichas normas éticas. Se espera del personal directivo que muestre liderazgo ético. Esta expectativa pone de relieve la necesidad de reforzar los conocimientos en materia de gestión en el contexto del cumplimiento de las normas éticas y la adopción ética de decisiones. En vista de lo mencionado y teniendo en cuenta la sucesión en los cargos, los programas sobre capacitación de personal directivo que está ofreciendo la organización, tanto para el personal directivo superior como de nivel medio, deberían incluir módulos específicos en materia de liderazgo ético.

## V. Conclusión

44. Inculcar una cultura de la ética en la organización es una responsabilidad compartida. Una cultura de la ética sólida consiste en que la dirección de una organización la lidere con integridad, en que sus directivos y cargos superiores establezcan un buen ejemplo y alienten los comportamientos éticos, y en que entre iguales se apoyen mutuamente a través de acciones éticas para “hacer lo correcto”. Las expectativas del UNFPA sobre la conducta del personal y el compromiso del Fondo con la función ética se reflejan en el párrafo 65 del informe sobre el examen de mitad de período del plan estratégico para el período de 2008 a 2013 (DP/FPA/2011/11), que señala explícitamente que “el personal deberá mostrar el más alto grado de integridad profesional, continuando con los avances logrados en el refuerzo de las normas éticas de la organización”. En cumplimiento de su mandato, la Oficina de Ética del UNFPA continuará trabajando con el personal directivo y superior y el resto del personal para fomentar una cultura de la ética y la integridad en su organización.