



**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  
10 de marzo de  
2020

Original: inglés

**Segundo período de sesiones ordinario de 2020**

Del 31 de agosto al 4 de septiembre de 2020, Nueva York

Tema 3 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 del 2019\***

*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 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Conforme a lo dispuesto en el Boletín del Secretario General titulado «Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado» (ST/SGB/2007/11/Amend.1), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en marzo de 2020, y se presentó a la Directora Ejecutiva del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2019 y describe tendencias en las esferas de trabajo que forman parte de su mandato. También formula recomendaciones a la administración para que fortalezca en mayor medida la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

*Elementos de una decisión*

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y acoger con beneplácito el progreso continuo en el trabajo de la Oficina de Ética del UNFPA.

*Nota: El presente documento ha sido enteramente procesado por el UNFPA.*

\* Publicado nuevamente debido a la repercusión de la COVID-19 en las reuniones.

20-06259 (S)



Se ruega reciclar



## **I. Introducción**

1. El presente informe, el duodécimo desde la creación de la Oficina de Ética del UNFPA en 2008, abarca el año natural de 2019. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, el informe, preparado de acuerdo con 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, en su forma enmendada), se presenta a la Junta en su período de sesiones anual de 2020.

2. La Oficina de Ética ayuda a la Directora Ejecutiva a asegurar que todo el personal del UNFPA y otros empleados desempeñen sus funciones en consonancia con las normas éticas más elevadas previstas en la Carta de las Naciones Unidas, las normas de conducta de la administración pública internacional, el Estatuto y el Reglamento del Personal y las políticas y procedimientos del UNFPA. La Oficina de Ética opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad. Sus actividades tienen por objeto promover una cultura institucional basada en los valores comunes de integridad, responsabilidad, transparencia, profesionalidad, respeto y tolerancia.

3. Este informe describe las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2019. Asimismo, presenta recomendaciones destinadas a fortalecer la capacidad de la organización para mantener los niveles éticos necesarios, de tal manera que el UNFPA pueda seguir contribuyendo a crear un mundo en el que todos los embarazos sean deseados, todos los partos se produzcan de forma segura y donde se aproveche al máximo el potencial de todas las personas jóvenes.

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

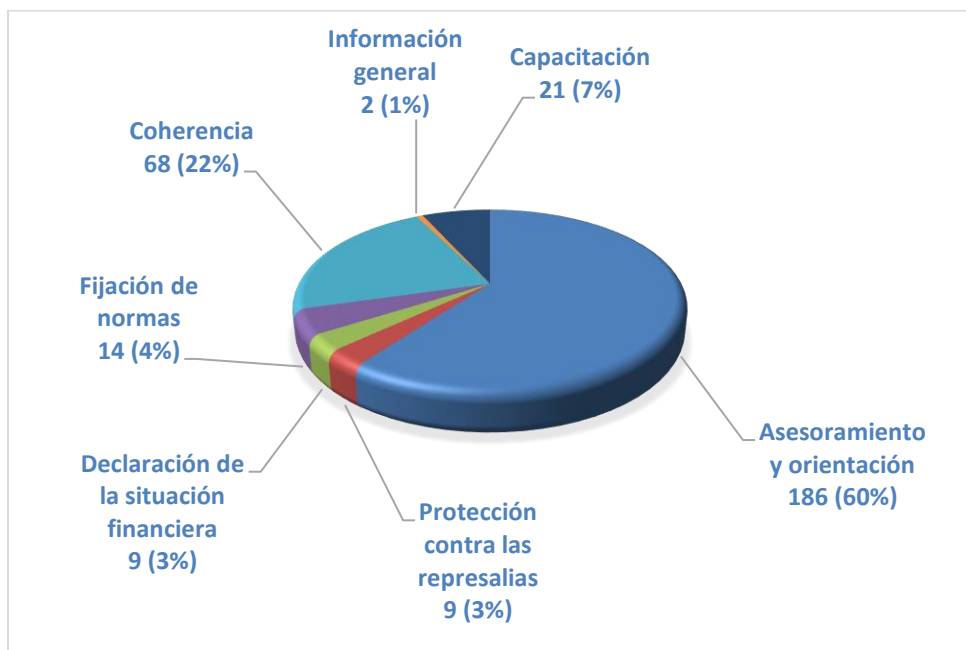
4. En años anteriores, las actividades de la Oficina Ética se realizaban en los siguientes ámbitos de trabajo establecidos:

- (a) ofrecer orientación y asesoramiento confidencial;
- (b) administrar el programa de declaración de la situación financiera;
- (c) encargarse de las actividades asignadas a la Oficina de Ética según lo establecido en la política de protección contra las represalias;
- (d) desarrollar normas, capacitación y educación sobre asuntos éticos y dirigir el alcance ético en coordinación con las unidades pertinentes del UNFPA y con el Panel de Ética de las Naciones Unidas (EPUN), para garantizar una aplicación uniforme y coherente de los asuntos éticos en el sistema de las Naciones Unidas; y
- (e) proporcionar orientación a la administración para garantizar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización fortalezcan y promuevan los niveles más elevados de ética e integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y otras normas y regulaciones aplicables.

5. Para cumplir con este mandato, en 2019 la Oficina de Ética proporcionó sus servicios en 309 ocasiones (en comparación con las 397 de 2018).

6. La figura 1, que se observa más abajo, muestra que la mayoría de los 309 servicios prestados en 2019 eran de asesoramiento (186), seguidos de servicios de capacitación (21) y de fijación de normas (14). El cuadro 1 resume los servicios proporcionados por la Oficina de Ética durante el período de cuatro años más reciente, 2016-2019.

Figura 1  
Solicitudes de servicios, por categoría, en 2019



Cuadro 1  
Resumen de servicios, por categoría, 2016-2019

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Capacitación	Total
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443
2018	257	7	7	32	44	2	48	397
2019	186	9	9	14	68	2	21	309

#### A. Asesoramiento y orientación

7. La orientación y el asesoramiento confidencial representaron un 60 % del número total de casos de la Oficina de Ética. Aproximadamente un 97 % de las solicitudes provenían de miembros del personal con contrato de plazo fijo, mientras que el resto provenían de miembros externos y otras terceras partes.

8. Las solicitudes de servicios de asesoramiento disminuyeron de 257 en 2018 a 186 en 2019. La tendencia descendente en 2019 puede estar relacionada con la transición entre los Asesores de Ética entrantes y salientes. Sin embargo, garantiza el análisis y la revisión por parte de la Oficina de Ética en 2020, ya que esta tendencia descendente comenzó en 2017. Es posible que la capacidad limitada de la Oficina de Ética haya afectado a las actividades de divulgación y las oportunidades asociadas para que el personal se involucre con la Oficina de Ética.

Cuadro 2  
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética, por ubicación geográfica, 2016-2019

Año	Sede central	África Oriental y Meridional	África Occidental y Central	América Latina y el Caribe	Asia y el Pacífico	Europa Oriental y Asia Central	Estados Árabes	Total
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280
2018	109	31	13	41	44	9	10	257
2019	90	15	10	9	32	18	12	186

9. De las 186 solicitudes de asesoramiento, el 71 % (132 solicitudes) estaba relacionado con asuntos de conflictos de intereses (ver el cuadro 3). De estas solicitudes, el 56 % (74 solicitudes) estaban relacionadas con la participación en trabajos y actividades externas, como ejercer cargos de enseñanza, hacer voluntariado, colaborar en juntas de organizaciones no gubernamentales y publicar artículos o libros. Para aproximadamente el 43 % de estos trabajos o actividades, era necesario un permiso oficial de la División de Recursos Humanos (DRH). El miembro del personal solicitaba formalmente el permiso y la Oficina de Ética evaluaba la solicitud y asesoraba a la DRH sobre si la actividad suponía un conflicto de interés u otro problema ético. Para actividades relacionadas con la publicación de materiales, la Oficina de Ética colaboraba a menudo con la División de Comunicaciones y Alianzas Estratégicas para revisar el borrador de las publicaciones y garantizar que no existiesen conflictos con el mandato del UNFPA o que no presentara un riesgo para la reputación.

10. Las consultas laborales constituyeron el 29 % (54 solicitudes) de todo el asesoramiento. La mayoría estaban relacionadas con denuncias o preocupaciones sobre conductas en el lugar de trabajo, incluidas posibles malas conductas, acoso y acoso sexual. Muchas otras consultas trataban sobre la aplicación justa de las políticas. Además de ofrecer un asesoramiento significativo, a menudo la Oficina de Ética remitió al personal y a otros empleados a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OSAI), al ombudsman de los fondos y programas o al director superior o socio estratégico de recursos humanos pertinente para una asistencia más completa.

Cuadro 3  
Solicitudes de asesoramiento y orientación ética por categoría

Categoría	Sede central	Ámbito	Casos totales
<b>Conflictos de intereses</b>			
– Actividades externas	30	44	74
– Regalos, premios y hospitalidad	14	11	25
– Conflictos de intereses institucionales	14	1	15
– Otros	4	14	18
<b>Subtotal</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>132</b>
<b>Asuntos relativos al empleo</b>			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	9	20	29
– Aclaración de políticas relacionadas con el personal	6	6	12
– Procesos de contratación y ascenso	4	6	10
– Otras consultas	1	2	3
<b>Subtotal</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>
<b>Suma total</b>	<b>82</b>	<b>104</b>	<b>186</b>

## B. Programa de declaración de la situación financiera

11. El programa de declaración de la situación financiera, creado por el Secretario General, pretende ayudar al UNFPA a preservar y proteger su integridad, para así fomentar la confianza entre donantes y entidades públicas hacia la organización y sus miembros. El programa es un instrumento fundamental para detectar y evaluar riesgos de conflicto de intereses que puedan derivarse de las actividades y propiedades privadas de los funcionarios y sus familiares directos.

12. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2019, se solicitó a 515 funcionarios la presentación de sus declaraciones financieras, correspondientes al año natural de 2018 (ver el cuadro 4). De los miembros que tenían la obligación de presentar una declaración, 143 trabajaban en la sede central y 372 en oficinas regionales. De entre los funcionarios que presentaron sus declaraciones, 335 ocupaban puestos directivos (65 %) y 180 eran miembros de apoyo (35 %).

Cuadro 4  
Participación en la declaración financiera, por ubicación y año natural, 2015-2018

Año	Sede central	Ámbito	Total por año
<b>2015</b>	147	365	<b>512</b>
<b>2016</b>	132	371	<b>503</b>
<b>2017</b>	147	364	<b>511</b>
<b>2018</b>	143	372	<b>515</b>

13. De los 515 miembros que tenían la obligación de presentar una declaración, seis se marcharon antes de enviar ningún formulario. Por lo tanto, se sometieron a evaluación exhaustiva 509 formularios. El Asesor de Ética revisó cada declaración financiera para garantizar su integridad y para evaluar si alguna de las actividades o propiedades del miembro

o de sus familiares más cercanos podría presentar un conflicto de intereses, teniendo en cuenta la misión y las actividades de la organización y el papel del empleado.

14. Tras la revisión de las declaraciones financieras, la Oficina de Ética sometió a verificación adicional una muestra aleatoria de 47 declaraciones del total de declarantes. Este proceso de verificación permite a la Oficina de Ética garantizar que los miembros del personal cumplimenten de forma exhaustiva y precisa sus declaraciones financieras, y detectar cuando no sea el caso. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética revisaba la documentación que servía como base para las declaraciones oficiales de los miembros del personal. El personal seleccionado era diverso en cuestiones de ubicación, grado y función.

15. Durante la fase de verificación, se revisaron, verificaron y archivaron 37 declaraciones (79 %) sin ningún aspecto relevante. Por otra parte, se identificó a 10 miembros (21 %) del personal con activos u obligaciones que no se habían declarado durante el período inicial de declaraciones, pero que no desembocaban en conflictos de intereses.

16. La empresa externa recomendó a la Oficina de Ética: (a) seguir involucrando en el ejercicio de verificación al personal que afirme que no tiene nada que declarar; (b) avisar a los miembros del personal que no hayan aportado una documentación certera o completa para respaldar su declaración de situación financiera de que en el futuro deberán declarar correcta y completamente toda la información que se les solicite; y (c) revisar las instrucciones del sistema de declaración de situación financiera para definir un «activo», incluidas referencias concretas a las cuentas bancarias. La Oficina de Ética señala que ya ha aplicado las dos primeras recomendaciones.

17. La verificación externa no identificó ningún conflicto de intereses entre los declarantes. Ante esto, la Oficina de Ética revisará el programa de declaración financiera en 2020 para determinar si es adecuado para su propósito.

### **C. Protección del personal contra las represalias**

18. El UNFPA tiene la obligación de proteger a los empleados que denuncien malas conductas o participen en actividades autorizadas de determinación de los hechos frente a cualquier acción perjudicial real o potencial que pudieran sufrir como consecuencia de tal denuncia o participación. La política de protección contra las represalias establece la prohibición de las represalias, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para abordarlas. En 2019 la Oficina de Ética recibió tres reclamaciones de represalias y seis solicitudes relacionadas con dicho asunto.

19. Por cada reclamación de represalia, la Oficina de Ética realiza una evaluación preliminar para determinar si el denunciante realmente ha incurrido en una actividad que justifica la protección contra las represalias y, en ese caso, si esa actividad protegida contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina de Ética concluye que, *prima facie*, existe un caso de represalia, el asunto se remite a la OSAI para su investigación. Tras la finalización de este proceso, el Asesor de Ética revisa el informe de investigación, debate el asunto con los investigadores, considera si cree que existe un acto de represalia y a continuación comunica al Director Ejecutivo las recomendaciones pertinentes.

20. Surgió una reclamación en el contexto de la derivación de un miembro del personal de una acusación de conducta indebida (como exige su función) y la subsiguiente decisión de contratación. La Oficina de Ética realizó una revisión y determinó que no había pruebas suficientes para derivar el asunto para su investigación. Una segunda reclamación surgió en el contexto de una acusación de conducta indebida y las subsiguientes evaluaciones del desempeño y la decisión de contratación. La Oficina de Ética hizo recomendaciones sobre medidas de protección y derivó el asunto para su investigación. La tercera reclamación no se refería a presuntas represalias y, como tal, la Oficina de Ética aconsejó al denunciante que derivara el asunto a la OSAI.

21. De las seis consultas relacionadas con represalias, una estuvo relacionada con la eficacia de las medidas de protección. Las consultas restantes estuvieron relacionadas con las condiciones que constituyen represalias y la aplicabilidad de la política a asuntos específicos.

#### **D. Capacitación, educación y divulgación**

22. El programa de capacitación, educación y divulgación de la Oficina de Ética tiene por objeto reforzar los valores y principios básicos de las Naciones Unidas y la administración pública internacional, aumentar el conocimiento y cumplimiento de las políticas en materia de ética y alentar al personal y a los directivos a respetar las normas éticas más elevadas.

23. En 2019, la Oficina de Ética ofreció capacitación y servicios relacionados en 21 ocasiones (ver la figura 1 más arriba).

24. Esto incluyó 15 sesiones presenciales que llegaron a aproximadamente 317 miembros del personal del UNFPA. Incluyeron a nuevas jefaturas de las oficinas, centros de coordinación para los recursos humanos y para la protección contra la explotación sexual, el abuso y el acoso sexual, voluntarios de las Naciones Unidas, nuevo personal y la región de Europa Oriental y Asia Central. El Asesor de Ética dirigió una misión de divulgación en la oficina nacional de Turquía, con temas que abarcaban valores fundamentales, principios, comportamientos esperados y conflictos de intereses; el código de conducta del personal; ética para miembros externos; ética y redes sociales; ética y cultura; y liderazgo ético.

25. El Asesor de Ética también colaboró en la facilitación de talleres interregionales de gestión del cambio con 60 miembros del personal de Kenia y Dubái, específicamente en la identificación de la cultura del UNFPA a través de narrativas en el lugar de trabajo y la visión de una cultura de innovación, agilidad, orientación de los resultados e integración. La Oficina de Ética apoya la iniciativa de cambio cultural, que fortalecerá el entorno propicio para la adhesión a los valores y estándares del UNFPA.

26. El cumplimiento del programa de capacitación en línea, «Ethics and Integrity at the United Nations Population Fund» (Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas), es del 50 % (1976 miembros del personal lo finalizaron de los 3981 miembros sometidos a seguimiento). Esto representa un aumento del 21 % a finales de 2018. Las versiones en español y francés del curso se publicaron en 2019.

27. La Oficina de Ética publicó temas en su sitio web «comunitario» sobre ética en 2019, incluidos enlaces a recursos e información sobre ética, e información sobre la prohibición de solicitar ayuda a los Gobiernos para progresar profesionalmente.

#### **E. Fijación de normas y apoyo normativo**

28. Una función clave de la Oficina de Ética consiste en proporcionar orientación a los directivos para la creación de estándares éticos, de tal manera que las políticas y prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y justicia exigidas al UNFPA y a sus empleados. Durante el período de informes, la Oficina de Ética colaboró con otras oficinas del UNFPA en 14 casos para revisar, proporcionar aportaciones y buscar aclaraciones sobre políticas y procedimientos organizativos nuevos y revisados. En esta labor se incluían la participación en borradores de políticas, informes y conjuntos de actividades de capacitación, la respuesta a las consultas de donantes sobre las políticas y prácticas éticas del UNFPA.

#### **F. Coherencia**

29. La Oficina de Ética contribuyó significativamente a la coherencia dentro del sistema de las Naciones Unidas en 2019 (68 actividades en comparación con las 44 de 2018). Gran parte de esta labor de coherencia realizada por la Oficina de Ética implicó la interacción con el EPUN, creado según lo establecido en el boletín ST/SGB/2007/11/Amend.1. La Oficina de

Ética participó en 10 reuniones oficiales del EPUN. Además, la Oficina de Ética realizó aportaciones relevantes a otros asuntos relacionados con el EPUN de manera ajena a las reuniones de dicho organismo. Igualmente, le solicitó servicios de asesoramiento a cambio.

30. En el próximo Informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se incluirá más información sobre la labor del EPUN.

31. La Oficina de Ética mantuvo su participación activa en la Red de Ética de Organizaciones Multilaterales (ENMO). El Asesor de Ética asistió a la reunión anual de la ENMO en julio de 2019.

### **III. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración**

32. Las siguientes observaciones y recomendaciones hacen referencia al 2019 y proponen medidas para reforzar aún más una cultura de ética e integridad en el UNFPA y en las Naciones Unidas.

33. La Oficina de Ética ha destacado durante varios años que su carga de trabajo ha aumentado hasta el punto de encontrarse en su límite de capacidad. Por ello, solicitó que el personal directivo de categoría superior aprobara un aumento del tamaño de la Oficina de Ética con la contratación de un miembro más del personal de nivel secundario inferior en 2018. El Asesor de Ética entrante (octubre de 2019) no solicitó recursos adicionales y, en cambio, decidió revisar la carga de trabajo y los recursos necesarios, las oportunidades para colaborar en la capacitación y la divulgación con otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas y dentro del UNFPA. En el plazo corto e inmediato, el Asesor de Ética trabajará con el personal directivo de categoría superior para responder a las necesidades de recursos identificadas.

### **IV. Conclusión**

34. En 2019, la Oficina de Ética mantuvo su enfoque práctico de promoción de una cultura ética. En todas las interacciones con los empleados y el personal, destacó la importancia de la lealtad al objetivo de las Naciones Unidas y a los valores de independencia, imparcialidad, respeto y tolerancia. Se espera que este enfoque permanezca a lo largo de 2020 y en adelante.

---