



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
6 de marzo de 2015
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2015

1 a 12 de junio de 2015, Nueva York

Tema 13 del programa provisional

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

Actividades de la Oficina de Ética del PNUD en 2014

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

Conforme a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presenta el informe correspondiente al año 2014. De acuerdo con el Boletín del Secretario General sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado (ST/SGB/2007/11), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas durante su 66º período de sesiones, celebrado el 11 de febrero de 2015, y se presentó posteriormente a la Administradora del PNUD. Como exige la Junta Ejecutiva conforme a lo dispuesto en su decisión 2011/24, el presente informe incluye recomendaciones a la administración sobre el fortalecimiento de la cultura de ética, integridad y cumplimiento del PNUD.

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

Elementos de una decisión

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y formular observaciones sobre los avances realizados por la Oficina de Ética del PNUD.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	5
III. Actividades previstas en el mandato	5
A. Apoyo en materia de establecimiento de normas y políticas	6
B. Capacitación, divulgación y sensibilización	7
C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial	11
D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2013, declaraciones presentadas en 2014	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	18
IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	19
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento del PNUD	19
VI. Conclusión	21
Gráficos	
1. Solicitudes de asesoramiento y otros servicios por categoría, 2014	5
2. Asesoramiento en materia de ética como parte de los servicios totales, 2013 y 2014	12
3. Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas, 2014	13
4. Número de declarantes del programa por año desde 2006 a 2013	15
5. Desglose de los declarantes del programa por categoría, 2013	16
6. Desglose de los declarantes del programa por función, 2013	16

I. Introducción

1. Este informe se presenta con arreglo a la decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva y en él se expone la labor realizada por la Oficina de Ética durante 2014 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”, como se indica en la sección 1.1 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11.

2. En el informe se resumen las actividades que ha llevado a cabo la Oficina en cada esfera de su mandato y se refleja su visión para mejorar los programas e integrar la ética en los procesos institucionales y en la adopción de decisiones, en relación con el valor compartido de “actuar con una integridad inquebrantable”. Se presentan además los avances realizados por la Oficina en el apoyo a un liderazgo ético, en particular mediante la celebración de sesiones informativas presenciales y contactos personales con directivos y administradores y la mejor utilización de los medios electrónicos y sociales para promover un entorno de trabajo ético y fomentar una cultura ética en el PNUD.

3. La Oficina de Ética del PNUD actúa con arreglo a los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y ayuda a los funcionarios y demás personal y a la administración del PNUD a respetar las más elevadas normas de conducta y a reforzar los valores de la organización de integridad, transparencia, rendición de cuentas, respeto mutuo, profesionalidad y orientación a los resultados actuando con arreglo a principios. También alienta al personal y a los administradores a ser modelos de la conducta ética que desea ver en el lugar de trabajo y a promover un entorno laboral en el que todos se sientan cómodos para expresar su opinión y plantear preocupaciones sin miedo a sufrir represalias.

4. En 2014 la Oficina de Ética prosiguió la tónica del año anterior y además puso en práctica enfoques nuevos e innovadores para crear conciencia ética en toda la organización. Durante el período a que se refiere el informe, la Oficina de Ética siguió prestando servicios a empleados a título individual y trabajó estrechamente con las diversas dependencias del PNUD en las políticas, procesos y prácticas de sus respectivas esferas de responsabilidad, como las políticas relativas al fraude, las prácticas de administración, los asuntos relativos a la conducta del personal, los obsequios y la relación de la organización con entidades externas. La Oficina de Ética consideró que esta colaboración era crucial para la labor que realizaba destacando la practicidad de la ética y respaldando su viabilidad. Estas aportaciones fundamentales a las políticas de base contribuyen a potenciar la ética en el PNUD mediante la implicación individual y colectiva de toda la organización y de sus sistemas internos.

5. En este informe se incluye un análisis del clima ético imperante en el PNUD basado en la información aportada por el personal y los directivos en consultas personales, cursos de capacitación presenciales y otras reuniones. Ese análisis constituye en parte la base de las recomendaciones que se formulan a la administración. Debido al retraso en la encuesta mundial anual del personal de 2014, la Oficina no pudo incluir en el presente informe el análisis de sus resultados. A raíz de la celebración de la Reunión Mundial de Gestión a comienzos de 2014 se redujeron las reuniones regionales de grupos temáticos, aunque la Oficina

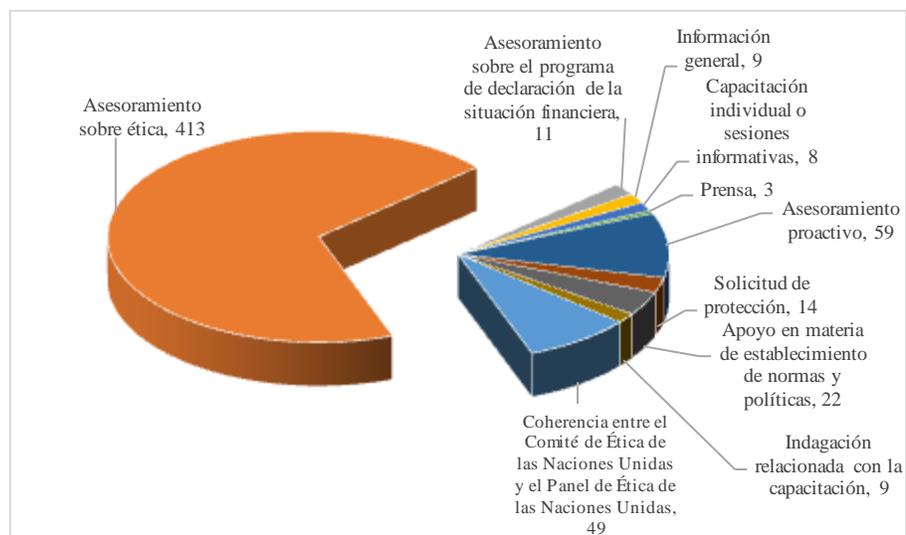
aprovechó la oportunidad para interactuar y entablar contactos individuales con los directivos.

6. En 2014 el UNDP fue objeto de una reorganización estructural considerable en consonancia con la visión de su plan estratégico para 2014-2017. Desgraciadamente, debido a ella varios funcionarios perdieron sus puestos o fueron o serán reasignados a otras dependencias. En consecuencia, muchos miembros del personal internacional afectado contactaron con la Oficina de Ética para obtener asesoramiento y orientación de carácter confidencial. Algunos funcionarios no buscaban más que consuelo, pero otros querían determinar si habían sido elegidos de manera justa y equitativa. Además, hubo quienes afirmaron que por una u otra razón habían sido elegidos a modo de represalia.

7. Como en años anteriores, la Oficina llevó a cabo actividades en todas las esferas de su mandato, que son las siguientes: a) prestar apoyo en materia de elaboración de normas y políticas; b) organizar actos de capacitación, sensibilización y divulgación sobre asuntos relacionados con la ética; c) prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y la administración sobre asuntos y políticas relacionados con la ética; d) gestionar el programa de declaración de la situación financiera; y e) administrar la política en materia de protección contra las represalias. La Oficina registró un aumento pronunciado del número de solicitudes de sus servicios en algunos ámbitos, como el asesoramiento y la orientación y la protección frente a las represalias. Siguió colaborando además con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales para armonizar las políticas y prácticas relativas a la ética en el sistema de las Naciones Unidas.

8. A juicio de la Oficina de Ética que la cultura de una organización determina el comportamiento de las personas, la toma de decisiones y la percepción de esa organización por interesados internos y externos. Al fomentar una cultura positiva y ética, el PNUD no solo debe establecer las más altas normas de conducta y hacer que los funcionarios las cumplan, sino también aplicar esas mismas normas en el trato con su propio personal. Dos de las funciones más importantes de la Oficina de Ética son respaldar al PNUD en el fomento de una cultura institucional ética actuando como fuente de asesoramiento y orientación de carácter confidencial para todos y velar por que las políticas, las prácticas y los procesos de la organización respeten y promuevan las normas necesarias de integridad, imparcialidad, justicia y transparencia. La promesa de confidencialidad es clave para que los funcionarios y demás personal acudan a la Oficina en busca de asesoramiento y orientación, ya que deben considerar que disponen de un ámbito seguro en que tratar asuntos delicados. En 2014 la Oficina recibió en total 597 solicitudes de servicios. A continuación, en el gráfico 1, se presenta un desglose de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina durante el período que se examina.

Gráfico 1
Solicitudes de asesoramiento y otros servicios por categoría, 2014



II. Actividades administrativas

9. En el período a que se refiere el informe, la plantilla de la Oficina estaba formada por un Director de categoría D-1, un Asesor de Ética de categoría P-5, un Auxiliar Administrativo de categoría G-6 y un Funcionario Subalterno del Cuadro Orgánico que dimitió a mediados de año. A pesar de que hay una vacante de Funcionario Subalterno del Cuadro Orgánico anunciada desde 2012, la Oficina no ha recibido ninguna manifestación de interés. El presupuesto para gastos generales de funcionamiento se mantuvo en 200.000 dólares, al igual que en los últimos cinco o seis años. El año 2015 será el primero desde la creación de la Oficina en que esta funcione sin un funcionario subalterno del Cuadro Orgánico, lo que supone una reducción efectiva de su plantilla del 25%.

10. El pequeño equipo de la Oficina de Ética mantiene un alto grado de interés y motivación y, aunque la insuficiencia de recursos es un desafío persistente, ha demostrado ser innovador y creativo para hacer más con menos recursos y diseñar enfoques novedosos para los problemas que se le plantean.

III. Actividades previstas en el mandato

11. Durante 2014 la Oficina se dedicó a desempeñar su mandato en todas sus esferas funcionales de responsabilidad.

A. Apoyo en materia de establecimiento de normas y políticas

Dentro del PNUD

12. En 2014 la Oficina de Ética siguió realizando aportaciones sobre las propuestas de actualización de las políticas de toda la organización, a petición de la administración o *motu proprio*, tomando como base la experiencia o las mejores prácticas. Se esforzó por plantear sus preocupaciones sobre prácticas o percepciones éticas y permitió que estas cuestiones se resolviesen antes de ultimar las políticas. En todas estas iniciativas pudo apreciarse la colaboración continua de la Oficina de Ética y las direcciones y determinadas oficinas en los países del PNUD. Entre las políticas y los procedimientos concretos tratados cabe mencionar los siguientes:

a) El programa de directivos de categoría intermedia propuesto para que ciertos Estados miembros puedan patrocinar a sus ciudadanos para que ocupen plazas en un programa similar al programa de funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico, pero orientado a funciones de mayor categoría en el PNUD;

b) La adopción y realización de mejoras del sistema de gestión de la actuación profesional y perfeccionamiento;

c) El proceso para autorizar adscripciones y licencias especiales sin sueldo y el mejor modo de gestionar los conflictos de intereses que puedan surgir por el traslado de funcionarios y demás personal al PNUD y del Programa a otras entidades por adscripción, préstamo no reembolsable u otros acuerdos similares;

d) La revisión y provisión de contenido para el sitio web dedicado a los excelentes administradores de personas desarrollado por la Oficina de Recursos Humanos como parte del nuevo sistema de capacitación de directivos;

e) La revisión y actualización de la política del PNUD contra el fraude y la celebración de reuniones con varios organismos de examen gubernamentales centradas en la interpretación y aplicación de la política;

f) La revisión del código de conducta de los proveedores del PNUD y el proceso de imposición de sanciones a estos, incluidas la interpretación y la aplicación de la política sobre obsequios;

g) La colaboración con la Oficina de Servicios y Tecnología de la Información en la implantación de un sistema de archivo de los correos electrónicos y la aprobación de propuestas de migración a la nube y de políticas para abordar las consideraciones relativas a la seguridad y la protección de datos.

13. De conformidad con la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética siguió verificando los antecedentes de los candidatos recomendados para ocupar plazas claves de supervisión a fin de detectar posibles conflictos de intereses. La Oficina también proporcionó orientación a todo el personal de la categoría de Director o superior recién contratado en la sede y se reunió con otras personas en situaciones similares que visitaron la sede o durante sus viajes a lugares sobre el terreno.

B. Capacitación, divulgación y sensibilización

14. La capacitación y la sensibilización siguen siendo elementos clave de la labor de la Oficina de Ética. La capacitación tiene como finalidad reforzar las decisiones y los comportamientos éticos haciendo hincapié en los motivos por los que actuar con ética e integridad es lo correcto y lo más conveniente para la organización. Se presta especial atención a los administradores y a su obligación de actuar como modelos de la conducta esperada en el lugar de trabajo, conducta que deben observar todos los funcionarios públicos internacionales. La capacitación en liderazgo ético recuerda a los administradores y supervisores que es responsabilidad suya fomentar un entorno de trabajo armonioso y velar por que el personal cumpla las normas establecidas.

15. También se espera que los administradores fomenten un entorno de trabajo donde se aliente a los funcionarios y demás personal a expresar su opinión y a plantear preocupaciones sin miedo a sufrir represalias. Se recuerda al personal que tiene el deber de denunciar los casos de conducta indebida y de cooperar en las auditorías e investigaciones debidamente autorizadas, y que recibirá protección frente a toda amenaza de represalia que se derive de cumplir con ese deber.

Curso en línea y módulos conexos

16. El programa de capacitación del personal del PNUD incluye un curso de ética en línea obligatorio que ofrece una introducción básica a la ética en el contexto de las Naciones Unidas, y expone los reglamentos y las normas de conducta vigentes en el PNUD. En 2014 la Oficina de Ética elaboró, en estrecha colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, un curso totalmente nuevo que es mucho más fácil de usar, pertinente e interesante. En lugar de centrarse solo en los reglamentos, el curso se diseñó con una perspectiva más práctica: ubica conceptos éticos en el contexto de las Naciones Unidas y explica por qué tienen sentido las normas y cómo se aplican. El curso se desarrolló con miras a que fuera más provechoso y pertinente para todo el personal planteando situaciones de la vida real. En él se alienta al personal y a los administradores a respetar las más altas normas de conducta y a expresar su opinión y denunciar las infracciones sin miedo a sufrir represalias. El curso definitivo se comenzará a impartir a comienzos de 2015 y servirá de introducción para el personal recién contratado y de curso de repaso obligatorio para el personal en servicio. Durante 2014 la Oficina también elaboró y concluyó módulos en línea sobre protección contra las represalias, sobre el programa de declaración de la situación financiera y sobre cómo evitar los conflictos de intereses, módulos que se prevé comenzar a impartir a comienzos de 2015.

17. La Oficina también colaboró con los Voluntarios de las Naciones Unidas para adaptar y modificar, en consonancia con sus condiciones de servicio revisadas, el curso del PNUD a fin de que lo utilicen. La Oficina considera que el intercambio de conocimientos y el desarrollo de la capacidad en toda la organización contribuyen a armonizar las políticas y los procedimientos y fomentan un entendimiento común en torno a la ética y los valores.

Talleres y seminarios web presenciales

18. Otro ámbito en el que la Oficina también continuó obteniendo buenos resultados en 2014 es el de los talleres y las sesiones informativas sobre ética y las

sesiones sobre liderazgo ético. Aunque el año pasado se celebraron menos misiones en persona (en parte para ahorrar gastos), la Oficina lo compensó aprovechando al máximo los medios electrónicos y realizando muchas transmisiones web en directo sobre multitud de temas relacionados con la ética. El personal de la Oficina llevó a cabo estas transmisiones y sesiones informativas a diversas horas del día para cubrir lo mejor posible las necesidades de las oficinas destinatarias de los cursos en los países. Estos cursos de capacitación en línea en directo se impartieron a Argelia, el Senegal, Sri Lanka y la República Unida de Tanzania, y a menudo se acompañaron de sesiones informativas sobre liderazgo ético para la administración; todos fueron muy bien recibidos. La Oficina también llevó a cabo misiones en persona y logró que la red de funcionarios instructores celebrase talleres y sesiones informativas presenciales, en Serbia y Sudán del Sur entre otros lugares. Por último, aunque en 2014 no se celebraron reuniones regionales de grupos temáticos, el Director de Ética asistió a la reunión general de administración de toda la organización y tuvo la oportunidad de entablar conversación con jefes de todo el mundo. A raíz de ello recibió invitaciones para hablar ante los representantes residentes adjuntos y los directores adjuntos para los países de la Dirección Regional de América Latina y el Caribe en Panamá y en los talleres sobre ética que aún tenían que volverse a programar en Guatemala, Jamaica, México y el Perú.

19. Durante 2014, alrededor de 803 funcionarios y otros miembros del personal participaron en talleres presenciales, sesiones informativas en grupo, mesas redondas y sesiones de capacitación en línea o en directo sobre ética. Se organizaron sesiones informativas específicas para ocho administradores de categorías D-1 y superiores en la sede como parte de su orientación inicial tras el nombramiento.

Sesiones informativas para la administración superior

20. En el período que se examina, la Oficina de Ética siguió basándose en iniciativas anteriores para fomentar una cultura ética en el PNUD y ha demostrado lo valiosa que resulta para el personal directivo superior mediante la labor sistemática que realiza de divulgación proactiva, asesoramiento práctico y orientación. El Director de Ética siguió reuniéndose periódicamente con muchos miembros de la administración de las direcciones regionales y con la mayoría de los demás miembros del Grupo sobre el Desempeño Institucional. La Oficina también ha mantenido una relación muy estrecha, cordial y colaborativa con la Oficina de Auditoría e Investigaciones, la Oficina de Apoyo Jurídico, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina del Ombudsman y el Consejo del Personal.

21. Si bien hace hincapié en que los administradores superiores deben ser modelos de una conducta ética e íntegra y establecer así la norma de comportamiento cuyo cumplimiento cabe esperar de todo el personal que trabaja en la organización, la Oficina también se centra en el nivel inmediatamente inferior —el personal directivo intermedio, a menudo encargado de supervisar las operaciones cotidianas—, que es indispensable para incorporar efectivamente la ética en el tejido de la organización.

22. La Oficina recibe periódicamente solicitudes de que sus representantes intervengan en reuniones de personal superior y participen en actividades de capacitación de nuevos miembros de la Junta Ejecutiva, nuevos coordinadores residentes o representantes residentes, nuevos directores para los países y sus adjuntos respectivos, gerentes de operaciones y nuevos funcionarios subalternos del

Cuadro Orgánico, entre otros grupos. A menudo se invita a representantes de la Oficina a hablar ante equipos de administradores en la sede, y muchos miembros de la administración de las oficinas en los países y regionales y de la administración superior de la sede acuden a ella en busca de asesoramiento y orientación de carácter confidencial. Ello pone de manifiesto el grado en que la Oficina se considera un socio institucional esencial.

Actividades de sensibilización y comunicación

23. La Oficina prosiguió su intensa campaña de sensibilización destinada a promover y potenciar la cultura ética en el PNUD. Ejemplo de ello son los creativos mensajes que se difunden por correo electrónico y en los medios sociales en los que se alienta al personal con la consigna “actúa como es debido, aunque nadie esté mirando”. La Oficina se centró en la capacitación en liderazgo ético, alentando a los administradores a establecer en sus respectivas dependencias un ambiente en que sus subordinados se sientan cómodos para expresar su opinión de modo que planteen sus inquietudes sin temor a sufrir represalias. La Oficina hace hincapié en que una cultura ética promueve la participación, la confianza y la integridad del personal, lo que a su vez mejora el desempeño de la organización y su reputación.

24. La campaña de sensibilización a través de los medios sociales se ha expandido: el Director ha comenzado a emplear Twitter como un medio más para crear conciencia sobre cuestiones relativas a la ética, con la ventaja de que también está disponible para el público externo. Esto conlleva un aumento de los artículos de blog que se publican periódicamente en el portal de la intranet de la Oficina de Ética y en la serie sobre liderazgo ético (estos últimos se envían a través de la red de correo electrónico rr.net a todos los administradores del PNUD). La serie rr.net, sobre todo, ha sido muy bien recibida por los destinatarios, quienes agradecen el tono informal y los consejos prácticos. La Oficina enseña a los administradores a concebir la ética desde una perspectiva más pragmática y se centra en el mejor modo de conseguir que los funcionarios y demás miembros del personal construyan una cultura ética. La Oficina propone una aplicación de la ética más orientada al mundo real a fin de ayudar a los administradores a ganarse la confianza y el aprecio de sus subordinados, a tener una mejor relación con ellos y a fomentar un entorno de trabajo armonioso, lo que puede dar lugar a resultados mejores y más sostenibles. A raíz de esta serie la Oficina ha recibido varias peticiones para que realice exposiciones ante equipos en los países y de dependencias orgánicas.

25. La Oficina de Ética continuó actualizando y mejorando los sitios web de su intranet y de Teamworks para prestar apoyo sustantivo al personal y los administradores facilitándoles acceso a material informativo y documentos de políticas (por ejemplo, el programa de declaración de la situación financiera o la política de protección contra las represalias), y publicando mensajes de orientación sobre cómo cultivar y respaldar una cultura ética en el PNUD. En esos sitios web se difunden artículos de orientación sobre cómo prevenir y mitigar los conflictos de intereses, las obligaciones que establece el programa de declaración de la situación financiera y la naturaleza y el alcance de la protección de los denunciantes de irregularidades. El contenido se mantiene al día y se incrementa con nuevos recursos, políticas actualizadas, artículos, libros blancos y vídeos. El sitio web de la Oficina de Ética fue consultado más de 11.000 veces durante 2014 y continúa siendo un recurso valioso para el personal y los administradores. En 2014 se publicó una página de inicio en francés y próximamente se publicará una sección en español. La

Oficina también creó una nueva sección de investigación y libros blancos en el sitio web. “Actuar con una integridad inquebrantable” sigue siendo el lema de la Oficina de Ética que, según lo previsto, creó una imagen de marca relativa a la ética para que todos los mensajes y publicaciones al respecto sean fácilmente reconocibles por todos y valgan de recordatorio para mantener la ética siempre presente.

26. Los mensajes que se han difundido en la intranet, por correo electrónico y en el blog se han publicado también en muchos sitios web regionales y de dependencias orgánicas a fin de que lleguen al mayor número de funcionarios posible y además han sido divulgados en el sitio web de la Oficina de Conferenciantes del PNUD y en su boletín *Anti-Corruption for Development Newsletter*. Además de estos, se elaboraron otros mensajes similares (por ejemplo, con orientación para las vacaciones en relación con los obsequios y la conducta social, sobre cómo crear y sostener una cultura ética en la organización o sobre cómo perciben la ética diferentes generaciones) que se transmitieron al personal y los asociados, y varios de ellos fueron adoptados y utilizados fuera de la organización por conducto del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Esos mensajes periódicos dirigidos al personal se centran en el valor institucional de la ética, la creación y el refuerzo de una cultura ética, la protección de los denunciantes de irregularidades, un liderazgo ético, conductas ejemplares y la adopción de decisiones éticas, y su objetivo es alentar a las personas a que tengan presente la ética como máxima prioridad en todo lo que hagan y a que consideren la ética un componente esencial de la labor del PNUD, y no una cuestión secundaria.

27. La Oficina planeaba revisar y actualizar durante el año la guía sobre ética del PNUD “Putting Ethics to Work” (La ética en acción) para que sirviese de código de ética *de facto* del PNUD. No obstante, el Director cambió de opinión y decidió desechar este documento, que estaba anticuado, y asumir la responsabilidad más amplia de elaborar el primer código de ética propiamente dicho del PNUD, “Operating with Unwavering Integrity” (Actuar con una integridad inquebrantable), que se concluyó a finales de 2014. El Grupo sobre el Desempeño Institucional del PNUD presentará este nuevo código a comienzos de 2015 para su aprobación. La Oficina también terminó de revisar y redactar sus cuatro folletos informativos: en uno de ellos se presenta la Oficina de Ética y los otros tres versan sobre los conflictos de intereses, la protección contra las represalias y el programa de declaración de la situación financiera. El nuevo código y los folletos revisados se han elaborado teniendo presentes las mejores prácticas aplicadas en el campo de la ética en el sector privado: son fáciles de usar y visualmente atractivos, se pueden consultar en línea y son interactivos. Dejando atrás la tradición de las Naciones Unidas de imprimir y publicar documentos e informes que pueden quedar obsoletos en poco tiempo, el código contiene mejoras electrónicas que permiten a los usuarios acceder a las políticas más recientes, a material de capacitación y a vídeos, entre otras cosas, desde el propio documento; el código y los folletos también están disponibles para su impresión a demanda, por lo que ahorran a la organización elevados gastos de impresión y envío y permiten que la experiencia del usuario sea mucho mejor.

28. En 2014, la Oficina elaboró y distribuyó en talleres y otros actos presenciales pequeños objetos promocionales con eslóganes sobre ética e información de contacto. Ejemplos de ellos son insignias para “paladines de la ética”, memorias USB, tarjetas para la billetera y libretas. Estos objetos fueron muy bien recibidos y

siguen recordando a los administradores y al personal que deben integrar el pensamiento y la toma de decisiones éticos en las actividades cotidianas y tener la ética siempre presente. Además, han servido para aumentar la visibilidad de la Oficina, lo que se ha traducido en un incremento del volumen de llamadas recibidas.

29. El PNUD lleva a cabo cada año una encuesta mundial de todos sus funcionarios y demás personal y entre las preguntas planteadas figuran varias que son formuladas o revisadas por la Oficina de Ética para evaluar la percepción que tiene el personal de la ética y la integridad en la organización. Tomando como base los resultados del año anterior, la Oficina de Ética modificó considerablemente algunas preguntas relacionadas con la ética y añadió otras sobre el tema a la encuesta mundial del personal de 2014 para dar pie a un mayor análisis de las causas fundamentales de los problemas.

Otras actividades de sensibilización y sesiones informativas

30. En 2014 el Director impartió una sesión de información a una delegación de la Comisión de Inspección del Partido Comunista de Viet Nam sobre las actividades relativas a la ética que se estaban llevando a cabo en el PNUD, centrándose específicamente en los programas de protección de denunciantes de irregularidades, anticorrupción, declaración de la situación financiera y conflicto de intereses. La Oficina también informó a una delegación del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido sobre protección de denunciantes de irregularidades, lucha contra el fraude y medidas anticorrupción.

31. El Director sigue siendo un miembro activo de la Oficina de Conferenciantes del PNUD al que se recurre para que dé charlas en público sobre ética y medidas anticorrupción. Participó en el Día de las Tertulias Radiofónicas de las Naciones Unidas y en varias entrevistas radiofónicas en directo sobre las actividades relacionadas con la ética, incluida la protección de los denunciantes de irregularidades en el PNUD. El Director también participó como portavoz en una serie de campañas de la Dirección de Promoción y Relaciones Externas centradas en poner fin a la violencia por razón de género.

C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial

32. La cultura del PNUD determina la conducta, la toma de decisiones y, en última instancia, la percepción de la organización por el personal, los proveedores, los donantes, los Estados miembros y el público al que presta servicios. Por ello es imperativo que el PNUD demuestre tener una cultura ética positiva y respete, y haga respetar a su personal, las más altas normas de integridad, lo cual implica cumplir esas mismas normas en el trato que le dispensa. La Oficina de Ética respalda los esfuerzos que realiza el PNUD para mantener una cultura ética actuando como fuente de asesoramiento y orientación pragmáticos de carácter confidencial tanto para el personal como la administración. El desarrollo, la interpretación y la aplicación justos y equitativos de las políticas, las prácticas y los procesos de la organización refuerzan las normas de integridad, imparcialidad, justicia y transparencia, que son de obligado cumplimiento.

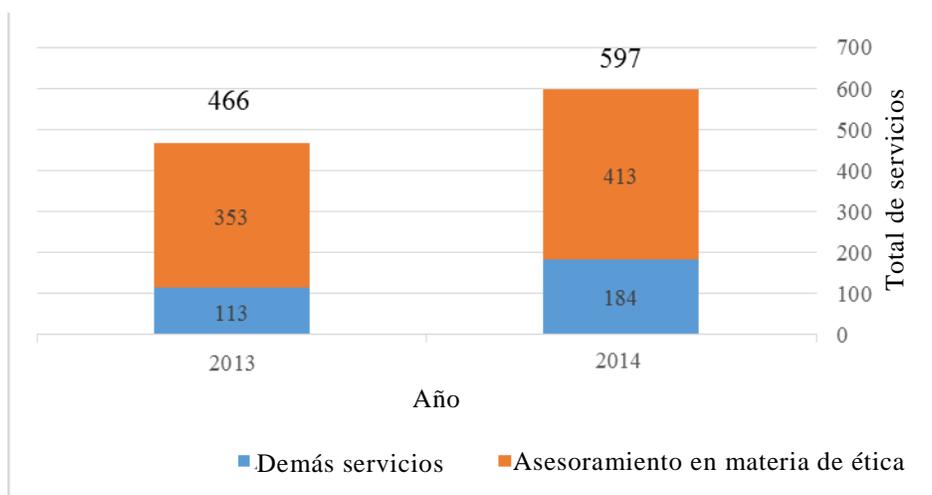
33. Por tanto, prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones relacionadas con la ética quizás sea la principal función de la Oficina. A través del contacto directo con los funcionarios y demás personal, la Oficina pretende

influir en la conducta de las personas y hacer entender a sus usuarios que dicha conducta repercute en la cultura y la imagen institucionales. Haciendo uso de ese recurso, el personal, los jefes, los contratistas y otros interesados pueden obtener orientación sobre cómo abordar del mejor modo posible situaciones delicadas y difíciles, recibir información crucial sobre lo adecuado de ciertas conductas y comportamientos, corregir medidas percibidas como represalias y velar por que las actividades que se lleven a cabo dentro y fuera del PNUD no socaven la integridad, independencia e imparcialidad que se exigen a los funcionarios públicos internacionales. En consecuencia, el personal y demás interesados pueden gestionar los conflictos de intereses y afrontar y resolver los dilemas éticos con mayor eficacia. La confidencialidad con que presta servicios la Oficina supone que el personal disponga de un ámbito seguro en que plantear sus preocupaciones y permite que la Oficina se entere de situaciones que puedan requerir medidas prontas y decisivas para mitigar posibles daños para el miembro del personal o la organización.

34. Merced a la confianza que había creado la Oficina y quizá en parte al aumento de las actividades de sensibilización, en 2014 se registró un incremento considerable del número de funcionarios, contratistas y administradores del PNUD que acudieron a la Oficina de Ética en busca de asesoramiento y orientación. En el gráfico 2 se muestra que en 2013 la Oficina recibió 466 solicitudes de servicios, de las cuales 353 se referían a servicios de asesoramiento y orientación en materia de ética. En 2014 estas cifras se incrementaron hasta llegar a 597 y 413 respectivamente, lo que supone un aumento del 28% del total de solicitudes de servicios y del 17% de las solicitudes de asesoramiento en materia de ética.

Gráfico 2

Asesoramiento en materia de ética como parte de los servicios totales, 2013 y 2014



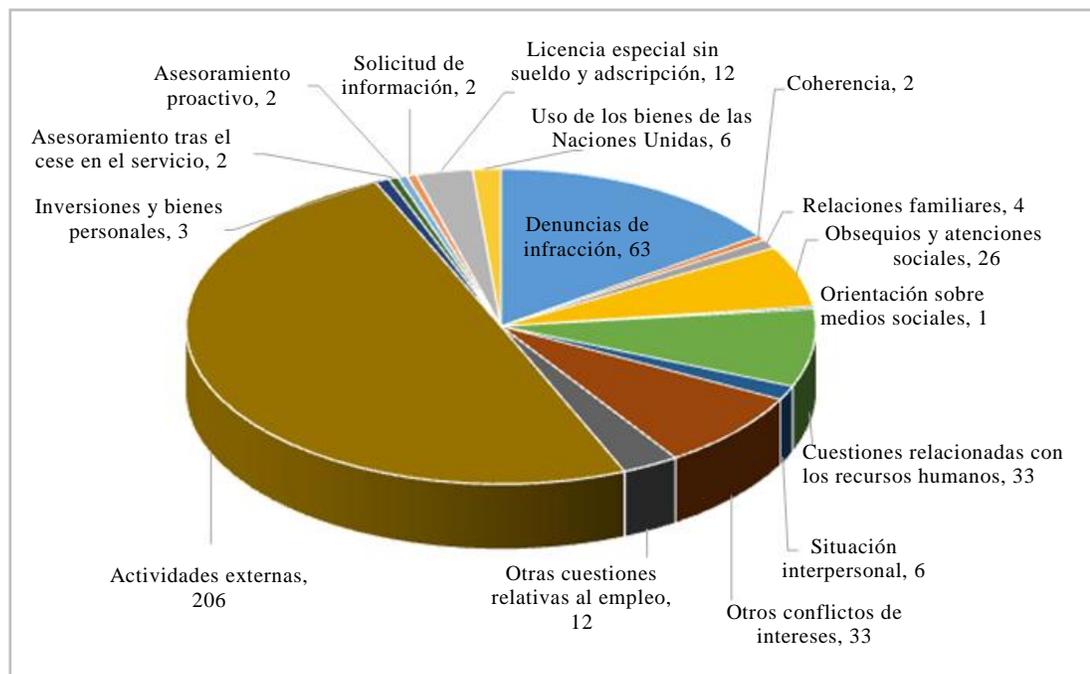
35. La función de asesoramiento de la Oficina, que se considera imparcial, realista y pragmática, refuerza su independencia y su lealtad únicamente a los intereses de la organización. La reorganización estructural del PNUD dio lugar a un número inusualmente elevado de solicitudes de reuniones confidenciales por parte de los afectados, con quienes la Oficina actuó como recurso y ámbito de consulta; igualmente, cuando la administración decidió llevar a cabo la reorganización, varios

administradores contactaron con la Oficina para recibir orientación sobre cómo hacer frente a los efectos de las decisiones difíciles. El personal acudió periódicamente a la Oficina en busca de asesoramiento y orientación, a menudo a raíz de los numerosos artículos de divulgación y sensibilización publicados durante el año. La Oficina suele prestar asesoramiento proactivamente, antes de que se tomen las medidas, para reducir las probabilidades de que surjan cuestiones éticas. La Oficina siguió cultivando y nutriendo estas relaciones y recibe solicitudes periódicas para participar en proyectos en que se aprovechan sus conocimientos institucionales y su experiencia, así como sus conocimientos sobre ética. El valor que aporta la Oficina gracias a la sensatez de su enfoque y a su conocimiento de los riesgos ha generado confianza en sus capacidades.

36. La Oficina dedicó bastante tiempo a aconsejar al personal y la administración y a responder a sus preocupaciones sobre las normas de rendición de cuentas y sobre la forma en que el PNUD gestiona, como organización, las cuestiones relacionadas con el personal, especialmente el afectado por los procesos de cambio internos. Una preocupación recurrente del personal es la percepción de que los administradores superiores no siempre rinden cuentas por su conducta del mismo modo y en el mismo grado que otros funcionarios.

37. Durante el año la Oficina de Ética recibió 597 solicitudes de servicios, de las que 413 se referían a servicios de asesoramiento sobre cuestiones éticas. Como puede apreciarse en el gráfico 3, la principal preocupación de los funcionarios y demás personal que solicitó asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2014 eran las actividades externas (206); las solicitudes relacionadas con ellas representan el 50% del total, porcentaje que se mantuvo prácticamente sin cambios con respecto a 2013.

Gráfico 3

Desglose del asesoramiento sobre cuestiones éticas, 2014

D. Programa de declaración de la situación financiera correspondiente al ejercicio 2013, declaraciones presentadas en 2014

38. La Oficina administra el programa de declaración de la situación financiera, lleva a cabo campañas anuales y periódicas de declaraciones financieras, examina y verifica la información declarada y presta asesoramiento y orientación para mitigar cualesquiera conflictos de intereses que se detecten o se declaren. En 2013 la Oficina elaboró un módulo de capacitación a fin de guiar a los coordinadores y jefes de las dependencias orgánicas en la identificación y el registro de los declarantes y en la presentación de declaraciones; en 2014 este módulo de capacitación se convirtió en un instrumento en línea a demanda que entrará en funcionamiento en 2015 antes de la campaña anual de declaraciones.

39. El programa tiene por objeto ayudar a la organización a detectar conflictos de intereses reales y potenciales entre los intereses privados de un funcionario y sus obligaciones oficiales. Sus fines principales son: a) asegurar que se preserven la independencia y la imparcialidad del personal del PNUD al adoptar decisiones oficiales; y b) promover la transparencia y la confianza del público en el PNUD. El Estatuto del Personal exige que todos los funcionarios de categorías D-1 y superiores y otros funcionarios designados presenten al ser nombrados, y de forma anual a partir de entonces, una declaración de la situación financiera respecto de sí mismos, sus cónyuges y sus hijos a cargo. Los declarantes deben ayudar, cuando se les solicite, a verificar la exactitud de la información presentada.

40. En 2014 la Oficina impuso, de forma experimental, la obligación de presentar declaraciones a los contratistas de servicios del PNUD, para determinar y mitigar los riesgos que pudieran surgir a partir de las funciones y responsabilidades de estas personas según el caso. La obligación de que el personal que no pertenece a la plantilla declare su situación financiera emana del reglamento que rige sus contratos (ST/SGB/2002/9) y está incluida en ellos.

41. En 2014 la Oficina de Ética llevó a cabo la octava campaña anual de declaración de la situación financiera, correspondiente al ejercicio 2013. Se inició el 1 de marzo con la presentación de información sobre los intereses financieros y las actividades externas de 1.405 declarantes seleccionados para tal fin, sus cónyuges y sus hijos a cargo (cifra que supone un aumento con respecto a las 1.383 personas que presentaron declaraciones en 2013). La Oficina se enorgullece de haber conseguido un cumplimiento del 100%: los declarantes que se retrasaron fueron muy pocos y ninguno de ellos sobrepasó los dos meses. Un número reducido de funcionarios que se encontraban de licencia o que habían dejado de trabajar para el PNUD antes del fin de la campaña fueron eximidos.

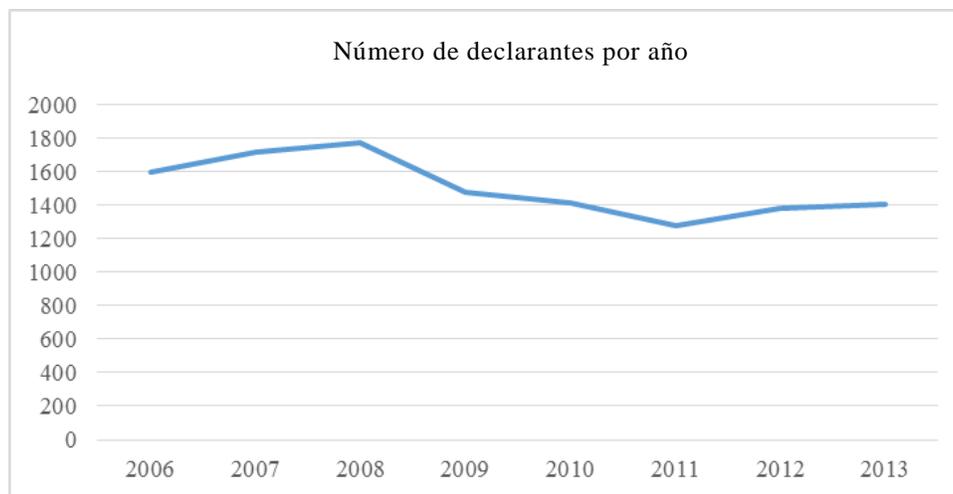
42. La Oficina examinó en tiempo real las declaraciones presentadas mientras estaba en curso la campaña, lo que a) hizo más eficiente la comunicación con los declarantes; b) permitió que la Oficina pidiera más información o alguna aclaración; y c) facilitó la orientación inmediata sobre las formas de mitigar posibles conflictos de intereses.

43. La Oficina también proporcionó apoyo a algunos miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas que tenían la intención de mejorar sus propios programas de declaración de la situación financiera.

44. En el gráfico 4 se muestra la evolución del número de declarantes del programa desde su creación en 2006. Tras alcanzar su máximo en 2008, el número de declarantes disminuyó y se estabilizó en torno a los 1.400 por año después de que la Oficina de Ética revisase la metodología utilizada para seleccionar a las personas obligadas a presentar la declaración. Esta continuidad confirma que la selección de declarantes se realiza correctamente.

Gráfico 4

Número de declarantes del programa por año desde 2006 a 2013



45. Los gráficos 5 y 6 muestran el porcentaje de declarantes, desglosado por categoría y función, correspondiente a la última campaña. Como en años anteriores, los mayores porcentajes corresponden al personal directivo intermedio y a las adquisiciones, un 33% del número total de declarantes en ambos casos.

Gráfico 5
Desglose de los declarantes del programa por categoría, 2013

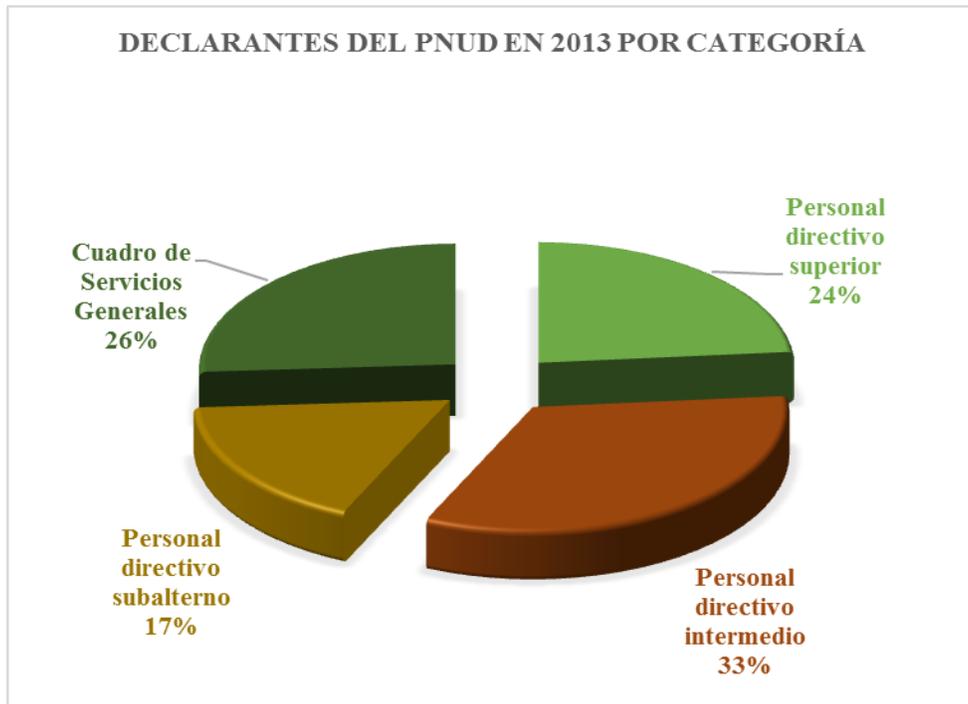
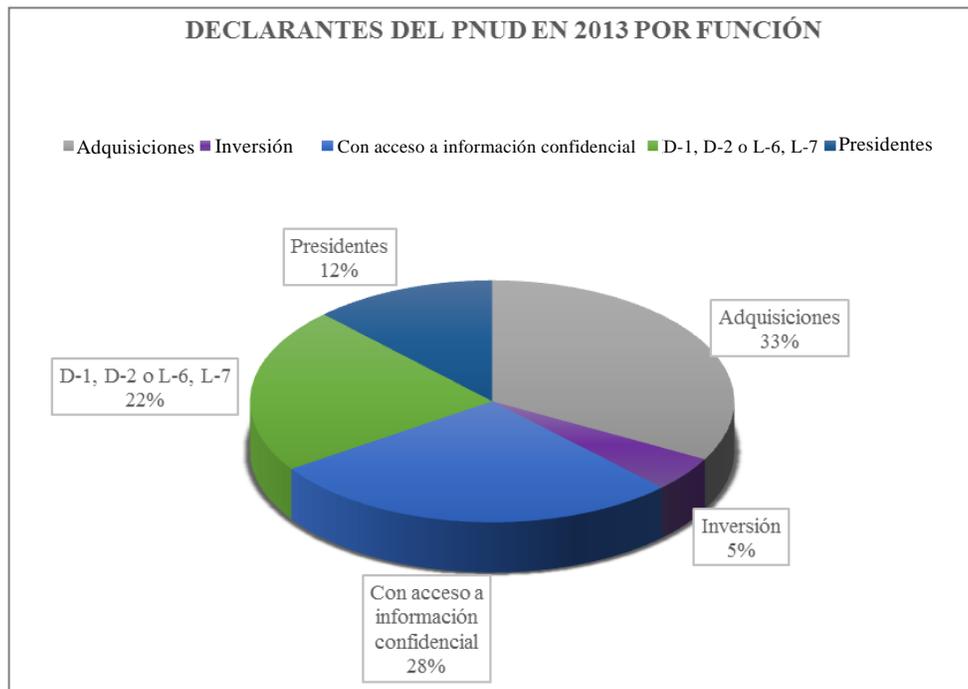


Gráfico 6
Desglose de los declarantes del programa por función, 2013



Examen de los datos y prestación de asesoramiento

46. Como en campañas anteriores, al examinar las declaraciones la Oficina siguió un enfoque de tres pasos. En primer lugar, se verificaron las declaraciones para garantizar que la información que contenía cada una de ellas fuera coherente y en los casos en que estaba incompleta o era poco clara se solicitó al declarante información adicional o alguna aclaración. En segundo lugar se comparó la información declarada con la lista restringida de proveedores y fondos de inversión del PNUD y, por último, se examinaron los intereses y actividades externos de los declarantes y sus familiares teniendo en cuenta las prohibiciones y restricciones pertinentes incluidas en el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas. Estas comparaciones se llevaron a cabo teniendo presentes las funciones y el lugar de destino de cada funcionario. El objetivo de este ejercicio era detectar conflictos de intereses y ofrecer asesoramiento para remediarlos o prevenirlos.

47. Desde 2012 el sistema de presentación de información en línea permite que las declaraciones sin transacciones (aproximadamente el 20% del total) se aprueben automáticamente. La Oficina examinó las declaraciones recibidas a diario, en lugar de hacerlo una vez concluida la campaña, y cuando lo consideró necesario proporcionó asesoramiento para mitigar o evitar conflictos de intereses. Una vez concluido el examen, la Oficina envió mensajes de aprobación al 99% de los declarantes.

48. Habida cuenta de la importancia crítica de que la organización gestione y conjure los riesgos que suponen los posibles conflictos de intereses tan pronto se detecten, la Oficina examinó las declaraciones a medida que se iban recibiendo, lo que permitió enviar información de respuesta a los declarantes inmediatamente. La Oficina prestó asesoramiento a 9 declarantes en casos en que se detectaron posibles conflictos de intereses, y en 50 casos se prestaron asesoramiento y orientación proactivos para gestionar o mitigar un posible conflicto de intereses a fin de que no se planteara.

Verificación de las declaraciones del programa de declaración de la situación financiera

49. Como en años anteriores, la Oficina de Ética seleccionó aleatoriamente a un número reducido de declarantes para verificar la información presentada utilizando una muestra estratificada representativa del lugar de destino, el grado y el sexo de la población total.

50. No todos los declarantes presentaron inicialmente documentos de terceros; en esos casos, la Oficina de Ética tuvo que solicitarles alguna aclaración o documentación adicional, pero finalmente se recibió toda la documentación necesaria. El ejercicio de verificación demuestra por tanto su importancia para evaluar la medida en que los declarantes entendieron el propósito del programa de declaración de la situación financiera.

Programa de orientación a mitad de año

51. El programa de orientación a mitad de año, que se puso en marcha en junio de 2014 con 22 declarantes, abarcó el período de 12 meses precedentes a la fecha en que se hicieron efectivos el nombramiento, el ascenso o el cambio de funciones de los declarantes. Se detectó y mitigó un conflicto de interés.

Iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias

52. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas administra la iniciativa del Secretario General de declaraciones públicas voluntarias para altos funcionarios de categorías de Subsecretario General y superiores. Participaron en ella la Administradora, la Administradora Asociada y varios miembros del equipo directivo superior del PNUD.

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

53. En cumplimiento de 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), la Oficina de Ética administra la política del PNUD de protección contra las represalias. Esta política es tanto un programa de protección de los denunciantes de irregularidades como un mecanismo de gestión de riesgos cuyo fin es alentar a denunciar casos de conducta indebida y a cooperar en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas sin miedo a sufrir represalias. Esto es beneficioso para la organización porque le permite abordar inmediatamente tales riesgos y situaciones con la esperanza de que no lleguen a convertirse en problemas graves. Es fundamental que el personal y otros interesados puedan confiar en que no se verán perjudicados por cumplir con su obligación de denunciar infracciones o de colaborar en auditorías e investigaciones. Desde 2013, la política hace extensiva la protección no solo a los funcionarios, sino también a los contratistas, a los voluntarios de las Naciones Unidas que prestan servicios en el PNUD y a los pasantes. Alienta a todas las personas pertinentes a plantear sus inquietudes y denuncien presuntas faltas de conducta, y a cooperar, en la mayor medida posible, en las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas sin temor a sufrir represalias.

54. En el período de que se informa se registró un incremento considerable del número de veces que se contactó con la Oficina en el marco de la política; concretamente se recibieron 14 consultas, lo que supone un aumento del 350% con respecto a las 4 recibidas en 2013.

55. De estos 14 casos, 8 eran denuncias de represalias que justificaban una evaluación preliminar, la cual reveló indicios racionales de represalias en 2 de ellas; ambas se remitieron a la Oficina de Auditoría e Investigaciones para que determinase si existían suficientes pruebas de que se habían cometido actos o amenazas de represalia. Uno de estos casos todavía está siendo investigado. En cuanto al otro, en la investigación se descubrieron pruebas que respaldaban la denuncia, y la Oficina de Ética determinó independientemente que se habían tomado represalias. Para que el denunciante no siguiera sufriendo sus efectos se formularon recomendaciones al jefe de la dependencia orgánica afectada, y este las puso en práctica. El caso también se remitió a la Oficina de Apoyo Jurídico para que decidiese si se debían adoptar medidas disciplinarias contra los funcionarios que habían tomado represalias.

56. En cinco de los otros seis casos, la Oficina respondió a los denunciantes que sus denuncias no reunían los requisitos mínimos para activar la aplicación de la

política y no se descubrieron indicios racionales de represalias; en el caso restante, una posible amenaza de represalia se había visto superada por las circunstancias y fue posible evitarla.

57. En los seis casos restantes se pretendía obtener asesoramiento pormenorizado en presuntos casos de represalias, garantizar que la Oficina estaba al tanto de la situación por si en el futuro el interesado decidía presentar una denuncia formal u obtener información por conducto de una asociación en nombre de una persona que deseaba permanecer en el anonimato. En todos los casos se ofrecieron asesoramiento y orientación pormenorizados sobre la política y la Oficina aplicó un enfoque de “puertas abiertas” hacia los interesados para recibir periódicamente información sobre sus casos.

58. En 2013 la Oficina recibió de otra oficina tres casos de presuntas represalias. Aunque las supuestas víctimas no quisieron presentar solicitudes oficiales de protección, la Oficina realizó un seguimiento de estos casos en 2014 y fue informada cuando se resolvieron.

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

59. La Oficina siguió participando activamente en el Panel de Ética de las Naciones Unidas (formado por los jefes de las oficinas de ética de los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas y presidido por la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas), y ha contribuido notablemente al diálogo sobre armonización de políticas y coherencia en todo el sistema. Durante el año la Oficina ha mantenido debates generales con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y ha trabajado directamente con colegas que se dedican a cuestiones de ética para fomentar su capacidad en campos como el programa de declaración de la situación financiera y el asesoramiento sobre conflictos de intereses. Los miembros del Panel de Ética acuden regularmente al Director en busca de asesoramiento aprovechando la experiencia institucional que ha adquirido a lo largo de los años y sus conocimientos sobre ética.

60. La Oficina también participó en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, integrada por oficiales de ética de las organizaciones de las Naciones Unidas y de organismos afiliados. Volvió a pedirse al Director que presidiera una mesa redonda sobre “Colaboración de la Oficina de Ética con otros interesados”, en la que se trataron la utilización de funcionarios instructores y la eficacia de las relaciones de trabajo entre la Oficina de Ética y las oficinas de recursos humanos, jurídica, de auditoría, supervisión e investigaciones y del ombudsman. La Oficina también intervino en los debates generales sobre la armonización de las mejores prácticas relativas a la ética en todo el sistema de las Naciones Unidas.

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

61. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva pidió a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración sobre cómo fortalecer la cultura de

ética, integridad y rendición de cuentas del PNUD. Por lo tanto se solicita a la administración del PNUD que estudie las recomendaciones siguientes:

a) *Examinar nuevamente el marco jurídico y de rendición de cuentas, las orientaciones sobre investigación y la política sobre acoso en el trabajo y abuso de poder, específicamente en lo concerniente a la discriminación, el acoso y el abuso de poder.* (Esta recomendación, que ya se formuló en 2013, vuelve a formularse aunque modificada porque la cuestión sigue surgiendo cuando el personal acude a la Oficina en busca de asistencia). El personal del PNUD ha planteado sus inquietudes de manera confidencial a la Oficina de Ética de que las denuncias de ciertos tipos de faltas de conducta (por ejemplo, acoso, discriminación y abuso de poder) pueden no ser siempre examinadas y tratadas por el PNUD, como organización, con el mismo nivel de atención y seriedad con que se atienden las denuncias de irregularidades de tipo financiero (por ejemplo, corrupción y fraude) y, en consecuencia, pueden quedar sin resolver. Además, los interesados internos no parecen estar de acuerdo sobre los indicios y la carga de las pruebas necesarios para respaldar la imposición de medidas disciplinarias en casos de discriminación, acoso y abuso de poder. En consecuencia, puede que no se castigue adecuada y visiblemente a los infractores. Si no se atienden cabalmente estas denuncias, se socavarán la cultura de ética e integridad en la cual se alienta al personal a que plantee sus inquietudes sin temor a represalias.

Recomendación 1. *Se recomienda que la administración examine nuevamente el marco jurídico y de rendición de cuentas, las orientaciones sobre investigación y la política sobre acoso y abuso de poder en el trabajo para atender y probar las denuncias de acoso, discriminación y abuso de poder y que vele por que estas cuestiones se aborden adecuadamente. También se recomienda eliminar "Antifraude" de la Línea de Atención Telefónica Antifraude para que se entienda que esta no sirve únicamente para denunciar casos relacionados con el fraude.*

b) *Resolver formalmente la orientación para los acuerdos de adscripción, licencia especial sin sueldo y personal en préstamo.* (Esta recomendación, que ya se formuló en 2013, vuelve a formularse aunque modificada porque la cuestión sigue surgiendo cuando el personal acude a la Oficina en busca de asistencia). En 2012 la Oficina de Ética reanudó el diálogo con la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Apoyo Jurídico y la Oficina de Apoyo a las Adquisiciones para alcanzar un consenso sobre la mejor forma de fiscalizar los distintos acuerdos vigentes en el PNUD para retener a los funcionarios y demás personal mediante adscripciones, préstamos no reembolsables y licencias especiales sin sueldo. Esas conversaciones continuaron en 2013 y 2014 pero no se llegó a una conclusión, y la Oficina de Ética trabajó con las partes interesadas en cada caso para mitigar los conflictos de intereses que hubieran surgido. Establecer normas y orientaciones claras y coherentes sobre estos acuerdos protegerá frente a conflictos de intereses y se traducirá en un menor número de solicitudes de asesoramiento y orientación y en menores posibilidades de que los interesados reciban un trato desigual.

Recomendación 2. *Se recomienda que la administración acuerde y aplique la modalidad y el contenido de los acuerdos para gestionar el movimiento de personal y de personas al PNUD de entidades externas y que acuerde criterios para determinar cuándo resulta más apropiada cada modalidad, a fin de ayudar a evitar conflictos de intereses.*

c) *Velar por que la Oficina de Ética participe en reuniones y debates pertinentes para que siga siendo relevante para la organización.* En 2014 la Oficina de Ética observó varios hechos sin relación aparente entre sí que podrían llevar a pensar que la ética no se considera crucial para la organización.

i) El primero de ellos fue que se decidió limitar a una vez por trimestre la participación de las oficinas de supervisión independiente en las reuniones del Grupo sobre el Desempeño Institucional, en las que se programan expresamente, para debatirlas, cuestiones relativas al riesgo, la rendición de cuentas, los recursos humanos y las políticas. Esa medida puede ser aceptable siempre y cuando tales cuestiones no se planteen en las reuniones en las que no está presente la Oficina de Ética; si fuera así, debería permitírsele participar. La Oficina utilizaba estas reuniones para dialogar con la administración superior del PNUD a fin de a) prestar asesoramiento y orientación confidenciales sobre ética; b) respaldar la adopción de decisiones éticas en los niveles más altos de la organización; c) estar al tanto de todas las iniciativas y políticas más importantes del PNUD; y d) añadir valor según fuera necesario en esferas en las que el Director pudiera tener conocimientos que trascendieran la “ética” en el sentido tradicional del término.

ii) El segundo fue que el Comité Consultivo de Auditoría decidió no reunirse con la Oficina de Ética para examinar el proyecto de plan de trabajo de la Oficina; en consecuencia, no se invitó a la Oficina a participar en la sesión de clausura del Comité con la Administradora y el equipo superior. En años anteriores la Oficina de Ética se había reunido con el Comité dos veces al año: en diciembre para que este examinase el plan anual de la Oficina de Ética y ofreciese asesoramiento sobre él, y en abril para examinar información actualizada general antes del período de sesiones anual de la Junta Ejecutiva. Aunque quizás ello no pertenezca al mandato del Comité, la Oficina considera que es útil, y confiere credibilidad a las actividades de la Oficina, que el Comité le preste un apoyo visible continuo y la Oficina pueda interactuar de forma constante con él.

iii) El tercero fue que durante el año no se celebraran periódicamente sesiones informativas entre la Oficina de Ética y la Administradora Asociada o la Administradora, aunque parece que esa omisión ya se ha subsanado.

Recomendación 3. *Se recomienda que la administración siga incluyendo y aceptando de forma visible a la Oficina de Ética en toda la organización, y que vuelva a hacerlo en los casos en que no fuera así.*

VI. Conclusión

62. La Oficina de Ética está comprometida a honrar su llamamiento a que todos en el PNUD “actúen con una integridad inquebrantable”. El clima ético de una organización se ve influido en gran medida por las normas por que rigen su comportamiento y que están dispuestos a hacer respetar los administradores de mayor categoría. Los supervisores y administradores de nivel superior e intermedio de la organización deben seguir percibiendo el valor práctico de la ética, del comportamiento ético y de la adopción de decisiones institucionales éticas. Deben aceptar con agrado la ética como parte fundamental y necesaria de todas las actividades del PNUD; la ética debe convertirse en una parte integral del

funcionamiento del PNUD. A medida que más administradores adoptan una política de puertas abiertas, el personal podrá plantear preocupaciones sin miedo a sufrir represalias. Así el PNUD y el público al que sirve estarán mejor protegidos, ya que las cuestiones que podrían ser perjudiciales se detectarán y resolverán antes de que causen daños. La confianza da lugar a un intercambio de ideas e inquietudes más libre, y puede servir para resolver los problemas antes de que ocurran. La Oficina señala que “toda conducta que se soslaya es una conducta que se acepta”.

63. Para llevar a cabo un plan estratégico ambicioso es necesario que el personal se implique plenamente y actúe conforme a los más altos principios éticos. Un entorno de trabajo positivo y una cultura institucional de integridad, transparencia y rendición de cuentas contribuirán en gran medida a determinar la implicación del personal.
