



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
7 de abril de 2016
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2016

Nueva York, 6 a 10 de junio

Tema 15 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 2015

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), el informe fue examinado por el Panel de Ética de las Naciones Unidas en su 78º período de sesiones, el 9 de febrero de 2016, y se presentó posteriormente al Director Ejecutivo del UNFPA.

El presente informe ofrece un resumen de las actividades realizadas por la Oficina de Ética del UNFPA durante 2015 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, presentar observaciones sobre los avances de la labor de la Oficina de Ética del UNFPA y apoyar la recomendación formulada a la administración.



I. Introducción

1. El presente informe, el octavo desde la creación de la Oficina de Ética del UNFPA en enero de 2008, abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015. El informe, elaborado de conformidad con 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), se presenta a la Junta Ejecutiva en su período de sesiones anual de 2016, en virtud de lo dispuesto en el párrafo 9 de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva.

2. La Oficina de Ética del UNFPA ayuda al Director Ejecutivo a asegurar que todo el personal del UNFPA desempeñe 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 y las políticas y procedimientos del UNFPA. La Oficina de Ética opera según los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad, y sus actividades tienen por objeto promover una cultura institucional basada en los valores comunes de integridad, rendición de cuentas, transparencia, profesionalidad, respeto y tolerancia.

3. Este informe describe las principales actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2015. Asimismo, presenta observaciones sobre las medidas adoptadas y los avances logrados en cuanto a la aplicación de las recomendaciones que se formularon a la administración en el informe anual de la Oficina de Ética correspondiente a 2014 (DP/FPA/2015/8).

4. Al examinar la gestión de la función de la ética en el UNFPA, el informe formula recomendaciones adicionales sobre las diferentes maneras de reforzar la capacidad de la organización de mantener las normas éticas más elevadas, de modo que el UNFPA pueda seguir velando por un mundo donde cada embarazo sea deseado, cada parto sea sin riesgos y cada persona joven alcance su pleno desarrollo.

II. Actividades de la Oficina de Ética del UNFPA

5. Como en años anteriores, las actividades de la Oficina de Ética se llevaron a cabo en las siguientes esferas de trabajo que forman parte de su mandato:

- a) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal de la organización;
- b) Administrar el programa de declaración de la situación financiera;
- c) Gestionar la política de protección del personal contra las represalias;
- d) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y educación sobre cuestiones de ética, en coordinación con otras oficinas del UNFPA y con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, según corresponda, así como llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética; y

e) Proporcionar orientación y apoyo normativo a los directivos sobre la fijación de normas éticas para asegurar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización refuercen y promuevan el más alto grado de ética e integridad, como exigen la Carta de las Naciones Unidas y otros reglamentos y estatutos del personal aplicables.

6. En 2015, la Oficina de Ética prestó sus servicios en 390 ocasiones, la mayor cifra registrada desde su creación en 2008. Esto supone que los servicios prestados aumentaron un 79% en comparación con 2014 y un 37% frente a 2013, lo que refleja el fortalecimiento de la colaboración del personal y la administración con la Oficina de Ética, así como entre los miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

7. El gráfico 1 que figura a continuación muestra que la mayoría de los 390 servicios prestados en 2015 fueron servicios de asesoramiento (226); 57 tuvieron que ver con la asistencia al personal en sus declaraciones de la situación financiera y 7 guardaron relación con denuncias y consultas sobre represalias. La Oficina de Ética contribuyó a la coherencia y la armonización de las políticas y prácticas en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas (45 asuntos), así como en relación con la fijación de normas éticas dentro del UNFPA (23 asuntos). En el gráfico 2 se resumen los servicios ofrecidos por la Oficina de Ética durante el cuatrienio más reciente, 2012-2015.

Gráfico 1
Solicitudes de servicios por categoría en 2015



Gráfico 2
Sinopsis de los servicios por categoría durante el período 2012-2015

Año	Asesoramiento y orientación	Represalias	Declaración de la situación financiera	Fijación de normas	Coherencia	Información general	Capacitación	Total
2012	167	3	38	23	26	19	9	285
2013	161	5	54	19	28	6	12	285
2014	104	5	57	9	26	11	6	218
2015	226	7	57	23	45	11	21	390

A. Asesoramiento y orientación

8. La prestación de asesoramiento y orientación constituye el fundamento del programa de trabajo de la Oficina de Ética. En 2015, los servicios de asesoramiento representaron el 58% del programa de trabajo de la Oficina.

9. El número de solicitudes de servicios de asesoramiento aumentó un 117% a lo largo de 2014 y un 40% durante 2013. Los mayores incrementos se registraron en las regiones de África Oriental y Meridional y América Latina y el Caribe, en las que la Oficina de Ética llevó a cabo misiones de divulgación en 2015 (véase el gráfico 3 y la información adicional expuesta en la sección D del presente informe). Este es otro indicio de que el personal abordará cuestiones de ética cuando tenga la posibilidad de tratar en persona con la Oficina de Ética.

Gráfico 3
Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética por ubicación geográfica durante el período 2012-2015

Año	Sede	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
2012	81	14	10	24	20	10	8	167
2013	66	8	5	17	34	8	23	161
2014	55	2	8	15	15	7	2	104
2015	84	62	17	36	17	6	4	226

10. De las 226 consultas recibidas en 2015, 152 trataban sobre conflictos de intereses (véase el gráfico 4 a continuación). De estas últimas, la mayoría (100 consultas) estaban relacionadas con la participación en actividades y trabajos externos, como la impartición de charlas o clases, la participación en comités de organizaciones no gubernamentales o la publicación de artículos o libros. En la mayor parte de estas consultas, los funcionarios solicitaban oficialmente permiso a la División de Recursos Humanos (DRH) para desempeñar la actividad o el trabajo en cuestión, y la Oficina de Ética examinaba la solicitud para asesorar a los funcionarios interesados y la DRH acerca de si tal actividad o trabajo constituía un conflicto de intereses. Hubo 12 consultas relativas a los procedimientos que deben seguirse en relación con el ofrecimiento de obsequios, honores, premios y atenciones sociales a gobiernos, asociados en la ejecución de proyectos y

proveedores, así como con la aceptación de tales ofrecimientos. En otras situaciones, los funcionarios (o, en algunos casos, sus supervisores) preguntaban a la Oficina de Ética si una determinada actividad era apropiada, y la Oficina les proporcionaba asesoramiento directamente.

11. Las consultas relacionadas con el empleo continúan representando una importante minoría de las cuestiones de asesoramiento (33%). Si bien, a primera vista, estas cuestiones no parecen guardar relación con la ética, a menudo entrañan dudas planteadas por el personal sobre las vías para expresar sus opiniones y la correcta aplicación de las políticas y prácticas del UNFPA. La Oficina de Ética sigue escuchando y asesorando a los funcionarios y, cuando procede, los remite a los mecanismos adecuados para plantear otras dudas, solucionar controversias o denunciar infracciones.

Gráfico 4

Solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética: desglose de los datos de 2015

<i>Categoría</i>	<i>Sede</i>	<i>Sobre el terreno</i>	<i>Núm. total de casos</i>
Conflictos de intereses			
– Actividades externas	33	67	100
– Obsequios, premios y atenciones sociales	5	7	12
– Conflictos de intereses institucionales	9	8	17
– Otros	7	16	23
Subtotal	54	98	152
Asuntos relativos al empleo			
– Cuestiones sobre conductas en el lugar de trabajo	20	23	43
– Aclaración de las políticas relacionadas con el personal	6	16	22
– Procesos de contratación y ascenso	2	2	4
– Otras consultas	2	3	5
Subtotal	30	44	74
Suma total	84	142	226

B. Programa de declaración de la situación financiera

12. El programa de declaración de la situación financiera ayuda al UNFPA a preservar y proteger su integridad, fomentando así la confianza pública en la organización y su personal. El programa es un instrumento fundamental del UNFPA para detectar y evaluar riesgos de conflicto de intereses que puedan derivarse de inversiones financieras y de actividades llevadas a cabo fuera de la organización por los funcionarios y sus familiares directos.

13. Un total de 689 funcionarios presentaron la declaración de su situación financiera durante el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2015, correspondiente al año civil de 2014 (véase el gráfico 5). De los funcionarios que tenían obligación de presentar declaraciones, 135 prestaban servicio en la sede y 554 sobre el terreno. Aproximadamente 115 funcionarios declararon por primera vez. El conjunto de los declarantes comprendía 321 funcionarios en puestos de administración y gestión (47%) y 368 miembros del personal de apoyo (53%), en su mayoría auxiliares y adjuntos administrativos y de finanzas que trabajaban en oficinas sobre el terreno.

Gráfico 5

Participación en el programa de declaración de la situación financiera por ubicación y año civil durante el período 2011-2014

<i>Año</i>	<i>Sede</i>	<i>Sobre el terreno</i>	<i>Total por año</i>
2011	89	470	559
2012	123	499	622
2013	133	541	674
2014	135	554	689

14. Este año ha aumentado de nuevo el número total de funcionarios obligados a presentar declaraciones de su situación financiera. Desde 2006, cuando se puso en marcha el programa, el número de participantes se ha incrementado en un 135%. Tales designaciones suponen que más de una cuarta parte del personal del UNFPA tenga actualmente la obligación de participar en el programa. La Oficina de Ética tiene cada vez mayores dificultades para gestionar la cantidad de declaraciones de la situación financiera, habida cuenta de que el Asesor de Ética es el único con competencia para examinar los expedientes, tramitar las consultas complementarias y prestar asesoramiento al respecto. Sin embargo, muchos directivos han defendido la inclusión de nuevas categorías de personal debido a sus importantes competencias decisorias en materia de adquisiciones y otras cuestiones financieras.

15. El Asesor de Ética examinó todas las declaraciones de la situación financiera para comprobar su integridad y determinar si las actividades de los funcionarios o de sus familiares directos podían crear un conflicto de intereses, dadas la misión y las actividades de la organización, así como del cometido de los funcionarios interesados. Unos 128 declarantes (el 19%) certificaron que no tenían nada pertinente que declarar. Se solicitó información adicional a 264 funcionarios (el 38%). Una vez examinados estos asuntos en profundidad, se detectó que 14 funcionarios desempeñaban alguna actividad externa que no habían declarado con anterioridad. Posteriormente, algunos de los funcionarios interesados presentaron una solicitud de autorización de la actividad o declararon que renunciarían al puesto por iniciativa propia. Se detectaron posibles conflictos de intereses en relación con el alquiler de viviendas por parte de tres funcionarios a otros miembros del personal de las Naciones Unidas o de oficinas de los Estados Miembros. Se prestó asesoramiento tanto en estas como en otras diversas situaciones con el objetivo de garantizar la gestión eficaz de los posibles conflictos.

16. Asimismo, tras examinar las declaraciones de la situación financiera, la Oficina de Ética sometió una muestra aleatoria del 7% de los declarantes (51 declaraciones), diversificada por ubicación, categoría y función, a un ejercicio de verificación de sus correspondientes declaraciones de la situación financiera. Este proceso de verificación, que se encuentra actualmente en su tercer año de funcionamiento, permite a la Oficina garantizar que los funcionarios estén realizando las declaraciones de su situación financiera con diligencia y rigurosidad. Una empresa externa contratada por la Oficina de Ética examinó la documentación presentada en apoyo de las declaraciones originales de los funcionarios.

17. Durante la fase de verificación, se examinaron y archivaron sin observaciones destacables 46 de los expedientes de los funcionarios. No obstante, se constató que 5 de los 51 funcionarios habían presentado documentación adicional sobre numerosos activos e intereses que no habían declarado durante el período inicial de declaración. Este dato supone una mejora con respecto al año anterior, en el que 13 de los funcionarios cuyas declaraciones se verificaron (el 25%) habían presentado este tipo de documentación adicional. Si bien no se consideró que esta información complementaria pudiera crear conflictos de intereses, se asesoró a los funcionarios interesados acerca de los requisitos del programa de declaración de la situación financiera con miras a garantizar su pleno cumplimiento en el futuro. La Oficina abraza la esperanza de que esta mejora en las declaraciones de la situación financiera se deba a la mayor claridad de las comunicaciones e instrucciones proporcionadas.

C. Protección del personal contra las represalias

18. El UNFPA tiene la obligación de proteger a los funcionarios que denuncien faltas de conducta 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 Oficina de Ética se encarga de aplicar la política de protección contra las represalias, que establece su prohibición, los procedimientos para presentar una denuncia y las medidas que la organización puede adoptar para hacer frente a esta cuestión.

19. Tras la recepción de una denuncia formal, la Oficina de Ética lleva a cabo 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 determina que existen indicios racionales de represalia, el asunto se remite a la Oficina de Servicios de Auditoría e Investigación (OSAI) para su estudio. Una vez finalizada este último, la Oficina de Ética revisa el informe de investigación de la OSAI, solicita cualquier tipo de aclaración que estime necesaria y, por último, dictamina de manera definitiva si se ha producido la represalia.

20. En 2015, la Oficina de Ética archivó una denuncia de represalias presentada en 2014 por un exconsultor¹. A raíz de la evaluación preliminar del caso, la Oficina de Ética determinó que la información proporcionada inicialmente no corroboraba los hechos alegados por el consultor, por lo que no existían indicios racionales de represalia.

21. También en 2015, la Oficina de Ética recibió tres nuevas denuncias de represalias y cuatro consultas sobre la aplicación de la política. Las tres denuncias y una de las consultas procedían de la misma oficina y se dirigían contra el jefe de esta. La Oficina de Ética determinó que existían indicios racionales de represalia en las situaciones descritas en las tres denuncias y las remitió a la OSAI para su investigación.

22. Una vez finalizada la investigación de la OSAI, la Oficina de Ética constató la existencia de represalias en el primer caso. La Oficina de Ética concluyó que el supervisor había amenazado al funcionario interesado como consecuencia directa de las denuncias de falta de conducta presentadas por este y había abusado de su poder cuando el funcionario había intentado resolver sus controversias interpersonales a través de la mediación. La Oficina de Ética recomendó al Director Ejecutivo que se adoptaran medidas disciplinarias y formuló otras recomendaciones para abordar cuestiones muy preocupantes que la investigación había puesto de manifiesto. Se considera que este constituye el primer caso confirmado de represalias en el UNFPA.

23. Por lo que respecta a las otras dos denuncias, a raíz de las correspondientes investigaciones de la OSAI, la Oficina de Ética determinó que no se había probado la existencia de represalias porque los comportamientos que presuntamente constituían actos de represalia habían comenzado con anterioridad a la presentación de las denuncias de falta de conducta. Sin embargo, se detectaron numerosas cuestiones muy preocupantes, por lo que la Oficina de Ética formuló diversas recomendaciones al Director Ejecutivo con objeto de abordarlas.

24. En cuanto a las otras tres consultas sobre represalias, dos de ellas guardaban relación con una denuncia de represalias presentada en 2015,² y la tercera versaba sobre una presunta amenaza de represalias de un funcionario contra su superior.

D. Capacitación, educación y divulgación

25. 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 el cumplimiento de las políticas en materia de ética y alentar al personal y a los directivos a respetar normas éticas elevadas.

26. En 2015, la Oficina de Ética impartió 24 programas de capacitación y educación y celebró reuniones informativas sobre ética para cerca de 550 miembros del personal del UNFPA. Más de la mitad de las actividades organizadas tuvieron lugar fuera de la sede.

¹ Mencionada en el párrafo 28 del Informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2014.

² Resumida en el Informe de la Oficina de Ética correspondiente a 2014.

27. El Asesor de Ética asistió a la Reunión Mundial de Administradores de Categoría Superior celebrada en Túnez e impartió capacitación sobre el tema “¿En aras de qué bien superior?”. El Asesor de Ética asistió también a la reunión de todos los cuadros directivos de las oficinas del UNFPA situadas en África y los informó sobre el programa de declaración de la situación financiera y otras cuestiones. El Asesor de Ética llevó a cabo misiones de divulgación en las oficinas regionales y subregionales de América Latina y el Caribe; en las oficinas de Panamá, Haití y Colombia; en la oficina regional de África Oriental y Meridional y en las oficinas de Uganda, la República Democrática del Congo, la República Unida de Tanzania (incluido Zanzíbar), Lesotho y Sudáfrica. Estas misiones incluyeron sesiones de capacitación sobre el tema “Ética y la administración pública internacional”, sesiones de asesoramiento de carácter confidencial y reuniones informativas dirigidas a los cuadros directivos.

28. La Oficina de Ética colaboró con la División de Recursos Humanos (DRH) para llevar a cabo varias reuniones informativas en las divisiones de la sede acerca de las consecuencias éticas de los resultados de la Encuesta Mundial del Personal de 2014. Asimismo, la Oficina de Ética celebró reuniones informativas sobre ética con el nuevo Director Ejecutivo Adjunto de Gestión y los tres nuevos directores de división y organizó una reunión informativa virtual sobre ética para la oficina de Benin.

29. La Oficina de Ética inauguró su micrositio (Intranet) en enero de 2015, con la ayuda de la Subdivisión de Comunicaciones y Medios de Difusión. El micrositio de la Oficina de Ética, que sustituye a su anterior sitio de Intranet, contiene recursos básicos sobre ética y artículos que ponen de relieve cuestiones de ética, tales como la libre expresión de opiniones; las obligaciones de la administración pública internacional; las redes de contactos sociales y profesionales; y la aceptación de obsequios y favores. El sitio ha registrado más de 400 visitas en su primer año.

30. En 2015 se estaba ultimando un nuevo programa de capacitación en línea titulado “Ética e integridad en el Fondo de Población de las Naciones Unidas”, que está armonizado con los de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a saber, la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF. Cuando este programa esté listo, se procederá a retirar el curso en línea obligatorio: “Ética, integridad y lucha contra el fraude: la fijación de normas en el UNFPA”.

E. Fijación de normas y apoyo normativo

31. Una de las principales funciones de la Oficina de Ética es proporcionar orientación a los cuadros directivos sobre la fijación de normas éticas, de manera que las políticas y prácticas de la organización reflejen y promuevan las expectativas de integridad, imparcialidad y corrección que han de cumplir el UNFPA y su personal. Durante el período que abarca el presente informe, la Oficina de Ética colaboró estrechamente con la División de Programas, la OSAI, la DRH, la Dependencia de Asuntos Jurídicos y otras divisiones en 23 ocasiones para examinar las políticas y procedimientos nuevos y revisados que reflejan las operaciones de la organización, así como para hacer aportaciones y solicitar aclaraciones al respecto.

32. La Oficina de Ética asistió a su reunión anual con el Comité Consultivo de Auditoría del UNFPA e informó al Comité sobre sus actividades programáticas de 2015.

III. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

33. La Oficina de Ética del UNFPA participó en las 11 reuniones oficiales del Panel de Ética de las Naciones Unidas y en una reunión especial, así como en la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Además de participar en las reuniones, la Oficina de Ética contribuyó a 32 cuestiones de asesoramiento en el seno de la comunidad del Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales en 2015. Dados los escasos recursos humanos y financieros de que dispone la Oficina de Ética del UNFPA y el carácter confidencial y especializado de sus operaciones, estas redes fueron esenciales para garantizar la coherencia en la aplicación de políticas y prácticas, así como para obtener información sobre las mejores prácticas utilizadas en las organizaciones internacionales. En el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/70/307), presentado en el septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General, se ofrece más información sobre la labor del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

IV. Observaciones y recomendaciones formuladas a la administración

34. Las observaciones y recomendaciones que figuran a continuación ofrecen reflexiones sobre los progresos realizados en 2015 y las vías para fortalecer aún más la cultura de ética e integridad en el UNFPA.

a) En 2015, al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética dependió en gran medida de las invitaciones y el apoyo financiero de las regiones y oficinas que visitó para llevar a cabo misiones de asesoramiento, capacitación y divulgación. Las reuniones directas con los funcionarios en persona han vuelto a favorecer este año una mayor colaboración con la Oficina de Ética en comparación con la establecida cuando esta solo presta sus servicios por medios electrónicos. Así pues, los viajes a las regiones resultan fundamentales para que la Oficina pueda desempeñar plenamente sus funciones de proporcionar asesoramiento y orientación en materia de ética, organizar actividades de capacitación y educación, y ofrecer protección contra las represalias. Sin embargo, habida cuenta de las dificultades financieras que afronta toda la organización, no cabe esperar que las oficinas sobre el terreno faciliten recursos adicionales para financiar misiones de la Oficina de Ética. Por ello, la Oficina se está esforzando por ahorrar en otros ámbitos, como la consultoría o la preparación de actividades de capacitación, a fin de poder destinar más fondos del presupuesto a la financiación de viajes a las regiones.

b) El programa de declaración de la situación financiera lleva varios años en funcionamiento. El número de participantes ha ido aumentando cada año desde la puesta en marcha del programa y en la actualidad representa un importante porcentaje del personal. No obstante, muchas categorías de funcionarios con competencias decisorias en materia financiera y de adquisiciones no están obligadas a participar. Además, se pide a los funcionarios que declaren información personal detallada, gran parte de la cual puede no resultar pertinente para el mandato y las actividades del UNFPA. Como ocurre con todos los programas y políticas, es importante efectuar un examen periódico de su aplicabilidad y eficacia. A tal fin, la Oficina de Ética tiene previsto examinar la política y el programa de declaración de la situación financiera durante el próximo año con el objeto de actualizarlos para que puedan cumplir realmente su finalidad.

c) A medida que la Oficina de Ética y otros dirigentes del UNFPA conciencien a los funcionarios sobre las expectativas de la organización de que adecuen su comportamiento a los valores de las Naciones Unidas, los funcionarios tendrán, a su vez, mayores expectativas en cuanto a la equidad procesal del sistema. Por lo tanto, es importante que las políticas y directrices no solo se ajusten explícitamente a los valores de las Naciones Unidas, sino que también se apliquen con imparcialidad e integridad. Las desviaciones respecto de las políticas y directrices, sobre todo en lo concerniente a las decisiones en materia de personal, solo deberían permitirse en circunstancias excepcionales y aplicarse de manera transparente.

d) Pese a las actividades de capacitación de dirigentes y las numerosas comunicaciones oficiales para promover unas buenas prácticas de gestión, siguen surgiendo conflictos y malentendidos entre el personal y los cuadros directivos en lo relativo a las funciones y responsabilidades de los directivos del UNFPA. Las solicitudes de asesoramiento y las denuncias de represalias se basan demasiado a menudo en la creencia común de que algunos directivos no tolerarán ni responderán de forma adecuada a la expresión de opiniones disidentes o de otra índole. Esta percepción hace que el personal evite pronunciarse sobre cuestiones de mayor o menor importancia. Dicha inacción, además de minar la moral, impide que la administración superior y los órganos de supervisión tengan conocimiento de los posibles problemas y preocupaciones con suficiente antelación para poder encontrar soluciones satisfactorias. La Oficina de Ética recomienda a la administración superior que estudie formas de ayudar a los directivos a desarrollar competencias de autogestión y técnicas básicas de solución de conflictos y a incorporar tales competencias y técnicas a las evaluaciones de candidatos a puestos de administración y gestión con el fin de contribuir al objetivo de la organización de lograr la excelencia operacional.

V. Conclusión

35. A lo largo de 2015, la Oficina de Ética se centró en la adopción de medidas prácticas para ayudar al personal y la administración a desarrollar una cultura de ética e integridad en la que primen nuestras obligaciones comunes en calidad de funcionarios públicos internacionales, leales únicamente a las Naciones Unidas. La Oficina considera alentador el aumento de sus interacciones con los funcionarios y demás personal sobre cuestiones de ética y aguarda con interés proseguir esa labor durante el próximo año.
