



**Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres**

Distr. general  
18 de abril de 2024  
Español  
Original: inglés

**Período de sesiones anual de 2024**

18 a 20 de junio de 2024

Tema 6 del programa provisional

Ética

**Informe sobre las actividades de la función de ética de ONU-Mujeres en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2023**

*Resumen*

De conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva, la Asesora de Ética presenta este informe acerca de las actividades de la función de ética en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2023. Los datos relativos a la participación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas corresponden al ciclo de presentación de 2023.

Conforme a lo dispuesto en la sección 5.4 del 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 Panel de Ética de las Naciones Unidas ha examinado también el informe en su 165ª reunión, celebrada el 12 de marzo de 2024.

Este es el segundo informe presentado por la Asesora de Ética desde que el 1 de abril de 2023 se nombró al primer titular de esta función, tras la creación de la función de ética en 2022.

La Junta Ejecutiva tal vez desee tomar nota del presente informe y la respuesta de la administración.



## I. Introducción

1. La función de ética apoya y promueve una cultura ética en ONU-Mujeres de conformidad con 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”<sup>1</sup>. La defensa de los principios de integridad, imparcialidad, independencia y rendición de cuentas aumenta la confianza y la credibilidad entre nuestros asociados y partes interesadas en apoyo de la visión de ONU-Mujeres de lograr resultados transformadores para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al prestar servicios para apoyar al personal de ONU-Mujeres en el logro de esta visión, la función de ética ayuda a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y operacionales y los riesgos para la reputación.

2. El segundo informe sobre la función de ética de ONU-Mujeres, en que se describen las actividades de la Asesora de Ética en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2023, se presenta de conformidad con la decisión 2022/5 de la Junta Ejecutiva.

3. En consonancia con los principios de independencia, imparcialidad y confidencialidad y con el boletín [ST/SGB/2007/11](#), la Asesora de Ética ejecuta su mandato en las siguientes esferas: a) prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética al personal y la administración; b) capacitación, sensibilización y divulgación en materia de ética; c) fijación de normas y apoyo normativo; d) gestión del programa de declaración de la situación financiera de ONU-Mujeres; y e) administración de la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. El informe también incluye la interacción de la Asesora de Ética con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.

4. La función de ética sigue contando con un solo miembro del personal, la Asesora de Ética de categoría P-5. La Asesora de Ética colabora con las operaciones de ONU-Mujeres en 83 ubicaciones prestando servicios de ética a unos 3.800 miembros del personal de ONU-Mujeres, de los que unos 1.350 (35 %) son funcionarios.

5. Tras el período inicial de establecimiento, la Asesora de Ética siguió integrando la función de ética en ONU-Mujeres para apoyar una cultura institucional basada en principios éticos, en consonancia con la decisión 2023/10 de la Junta Ejecutiva. En el período sobre el que se informa, la atención se centró en dos ámbitos de políticas fundamentales para la función de ética: a) el examen y la revisión de la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, a fin de reforzar aún más el marco de protección de ONU-Mujeres contra las represalias; y b) la colaboración con la División de Recursos Humanos para crear una política de actividades externas y revisar de forma sustancial el procedimiento de aprobación de actividades externas vigente.

6. La Asesora de Ética siguió colaborando con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales a fin de intercambiar mejores prácticas y promover normas coherentes en materia de conducta ética, transparencia y rendición de cuentas en el seno de ONU-Mujeres, apoyando al personal al proporcionarle asesoramiento rápido y práctico y

---

<sup>1</sup> 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](#)).

participando en sesiones de sensibilización sobre la detección, mitigación y gestión de conflictos de intereses.

7. La independencia de la función de ética es fundamental para el cumplimiento eficaz de su mandato. Tomando nota de las normas y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas<sup>2</sup>, la Asesora de Ética confirma que se mantuvo la independencia orgánica de la función de ética en el período sobre el que se informa y que la función llevó a cabo sus actividades sin injerencias externas. La Asesora de Ética seguirá vigilando la manera de proceder de otras organizaciones comparables y atendiendo a las recomendaciones de supervisión pertinentes para asegurarse de que la función de ética mantiene unas prácticas sólidas con respecto a la independencia.

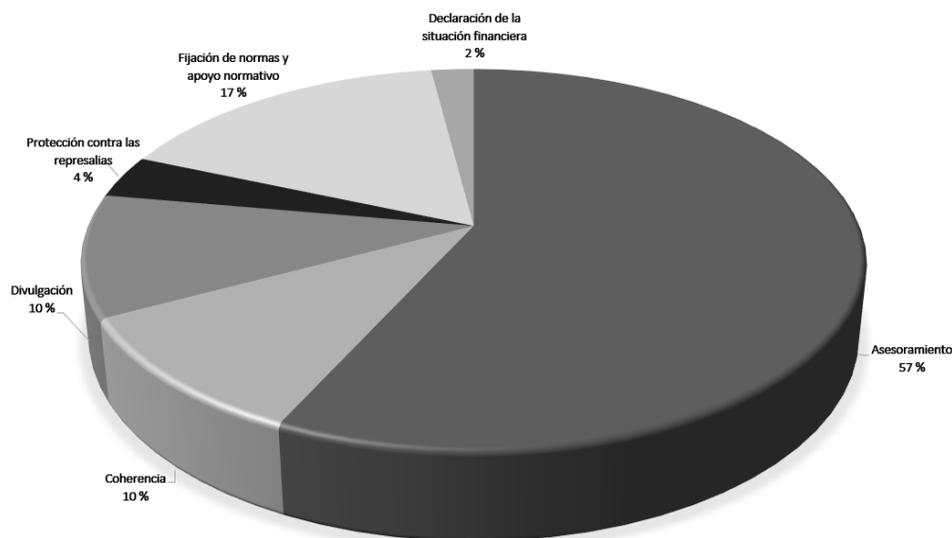
8. El mandato de la función de ética de cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas, influyendo así positivamente en la cultura institucional, exige forjar alianzas con otras funciones en el seno de ONU-Mujeres y contar con un sólido apoyo de la dirección. La Asesora de Ética se siente alentada por el hecho de que, en el período sobre el que se informa, varias oficinas solicitaron sesiones de capacitación o apoyo sobre cuestiones de interés que se les habían planteado, como la participación del personal en actividades políticas, las iniciativas de lucha contra el fraude y la ética en las adquisiciones públicas. Se solicitó sistemáticamente apoyo en materia de políticas y se apoyó la forja de alianzas entre la función de ética y otras oficinas en cuestiones de interés común. El personal solicitó periódicamente a la Oficina orientación sobre ética para garantizar que su conducta personal y profesional se adhiriera a las normas más estrictas de ética e integridad y siguiera redundando en beneficio de ONU-Mujeres. La Asesora de Ética se mantuvo en contacto con el personal directivo superior en relación con las iniciativas de divulgación y el aumento de la visibilidad de la función de ética.

9. En el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética respondió a 193 solicitudes de servicios. Como se muestra en la figura 1, las solicitudes de servicios se clasificaron en las siguientes categorías: asesoramiento en materia de ética (110,57 %), protección contra represalias (7,4 %), divulgación, capacitación y sensibilización (20,10 %), fijación de normas y apoyo normativo (32,17 %), coherencia (20,10 %) y programa de declaración de la situación financiera (4,2 %).

---

<sup>2</sup> Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2021/5](#)), sección III.A y párr. 98, en el que se cita el documento [JIU/REP/2018/4](#), párr. 127, que dice “Comúnmente, la independencia se define como la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones de manera imparcial, con suficiente autonomía y sin influencias externas”.

Figura 1  
Solicitudes de servicios por categoría



## II. Actividades

### A. Fijación de normas y apoyo normativo

#### *Políticas esenciales para la función de ética*

10. En su decisión 2023/10, la Junta Ejecutiva pidió a la función de ética que siguiera consolidando los procedimientos y políticas de ONU-Mujeres en materia de protección contra las represalias y que siguiera facilitando una actualización anual a la Junta en el marco del mecanismo de presentación de informes existente. A este respecto, la Asesora de Ética examinó y revisó la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas para garantizar que ONU-Mujeres disponga de un marco de protección sólido y eficaz que sea coherente con las mejores prácticas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y refleje el entorno operacional de ONU-Mujeres.

11. A principios de 2024, después de haber celebrado amplias consultas con las principales partes interesadas en el período sobre el que se informa, ONU-Mujeres publicó una política de protección contra las represalias revisada. Las principales modificaciones consisten en: a) sustituir la Oficina de Ética de las Naciones Unidas por la Asesora de Ética para reflejar el papel de la función de ética en ONU-Mujeres; b) acortar el plazo de examen de la política de los cuatro años habituales a dos años para ser coherentes con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas y asegurar un seguimiento continuo de las tendencias en la protección de los denunciantes de irregularidades; c) incluir a la Directora Ejecutiva en las recomendaciones de medidas provisionales de protección para garantizar el conocimiento en el más alto nivel de ONU-Mujeres de la protección contra las represalias en los asuntos que hayan sido remitidos para su investigación; d) utilizar un lenguaje más inclusivo para alentar a la fuerza de trabajo afiliada a denunciar las faltas de conducta y las irregularidades; y e) asegurar la coherencia con las demás políticas de ONU-Mujeres que se hayan actualizado desde la última revisión de la política.

12. En interés de la transparencia y para subrayar la importancia institucional de la protección contra las represalias, la política revisada está a disposición del público en la sección “Rendición de cuentas” del sitio web de ONU-Mujeres.

13. La Asesora de Ética colaboró con la División de Recursos Humanos en la elaboración de una política de actividades externas y en una revisión sustancial del procedimiento de aprobación de actividades externas vigente en el período sobre el que se informa. La política y el procedimiento se publicaron a principios de 2024. Dado que el 61 % de las solicitudes de asesoramiento en el período sobre el que se informa (y el 62 % en el período de establecimiento, del 1 de abril al 30 de junio de 2023) se referían a la participación del personal en actividades externas, esta política y procedimiento son fundamentales para garantizar que el personal de ONU-Mujeres sea consciente de cuándo y cómo debe solicitar la aprobación previa para la participación en actividades externas. La solicitud de asesoramiento ético será el primer paso del proceso, que permitirá evitar o mitigar y gestionar los conflictos de intereses potenciales y reales, previniendo posibles daños a la reputación de ONU-Mujeres y reforzando la confianza y la credibilidad en la independencia e imparcialidad del personal.

#### *Apoyo sobre políticas a otras divisiones*

14. La función de ética se ocupa de prestar asesoramiento y apoyo a otras divisiones en la elaboración y actualización de políticas y normas relacionadas con la ética y la integridad. En el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética participó en varios asuntos de política o formuló observaciones al respecto, por ejemplo la aportación de nuevas contribuciones a la estrategia de participación del sector privado de ONU-Mujeres, la política de contratos de consultoría, el glosario de términos de política, procedimientos y orientación y la política jurídica para casos de incumplimiento de las normas de conducta de las Naciones Unidas.

15. Como parte de la evaluación de riesgos anual de la Oficina de Auditoría Interna para configurar su plan de trabajo para 2024, la Asesora de Ética deliberó con la Oficina sobre los riesgos éticos institucionales. Se realizaron aportaciones relativas al marco de protección contra las represalias de ONU-Mujeres para el Plan de Acción de Prevención de la Explotación y los Abusos Sexuales para 2024 de ONU-Mujeres y la iniciativa de los Servicios de Evaluación Independiente y Auditoría para el Día Internacional contra la Corrupción de 2023.

16. La Asesora de Ética siguió contribuyendo al examen de las normas de conducta de la administración pública internacional dirigido por la Comisión de Administración Pública Internacional, en colaboración con la División de Recursos Humanos de ONU-Mujeres y el Panel de Ética de las Naciones Unidas.

#### *Órganos de supervisión*

17. La información relativa a la función de ética se facilitó para contribuir a la respuesta de la administración en relación con la aplicación de las recomendaciones que figuraban en el informe de la Dependencia Común de Inspección sobre su examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se ofreció también una aportación desde la perspectiva ética a la Dependencia en relación con su examen de la gestión y administración de ONU-Mujeres.

18. La Asesora de Ética se reunió también por primera vez con el Comité Asesor de Supervisión en su período de sesiones de julio de 2023.

*Grupo Consultivo sobre Inclusión y Equidad Mundiales*

19. En 2022, ONU-Mujeres estableció el Grupo Consultivo sobre Inclusión y Equidad Mundiales para fomentar una fuerza de trabajo diversa y empoderada y promover una cultura inclusiva en ONU-Mujeres, tal como se establece en su Plan Estratégico (2022-2025). Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico se centra en la obtención de resultados a través de una cultura inclusiva y de un personal directivo que ejemplifique los principios éticos, de transformación y de liderazgo compartido, en el período sobre el que se informa la Asesora de Ética se incorporó como miembro al Grupo Consultivo y participó en sus reuniones.

**B. Capacitación, divulgación y sensibilización**

20. Dado que ONU-Mujeres opera en muchos lugares de alto riesgo a través de sus oficinas y su presencia en 83 lugares de todo el mundo, el personal debe seguir unas normas éticas coherentes para proteger la reputación de esta organización y garantizar que la ejecución de los programas se lleva a cabo con integridad. Las actividades de capacitación, divulgación y sensibilización son esenciales para garantizar que todo el personal respete las normas más estrictas de conducta ética en el desempeño de sus funciones.

21. Debido a las limitaciones presupuestarias, todas las sesiones de divulgación destinadas a las oficinas situadas fuera de la Sede se realizaron de forma virtual. Dado que aproximadamente el 81 % del personal de ONU-Mujeres se encuentra en las oficinas regionales, nacionales y de enlace, y que solo el 48 % de las solicitudes de asesoramiento proceden de estas oficinas, la Asesora de Ética cree que el apoyo financiero para poder interactuar en persona con el personal sobre el terreno ayudaría a impulsar la implicación, aumentar la conciencia y apoyar el objetivo general de garantizar una cultura institucional ética en ONU-Mujeres.

22. En el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética se centró en impartir sesiones adaptadas al personal de ONU-Mujeres sobre conflictos de intereses, haciendo hincapié en las actividades externas. Entre ellas cabe mencionar una sesión virtual para la Oficina de Bolivia y una sesión presencial para los asociados institucionales de recursos humanos. Habida cuenta de la nueva estrategia de participación del sector privado, la Asesora de Ética a la Sección de Asociaciones con el Sector Privado impartió tres sesiones virtuales, que trataron en especial sobre la aplicación de normas éticas al personal de ONU-Mujeres en sus relaciones con el sector privado y sobre la recepción de obsequios y atenciones sociales.

23. Dado el reducido tamaño de la función de ética en ONU-Mujeres, la colaboración con las funciones de ética de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en actividades de capacitación y divulgación es fundamental para ampliar el alcance de la función y promover la sensibilización en materia de ética entre el personal de ONU-Mujeres. En el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética colaboró con la Oficina de Ética del PNUD, que impartió sesiones de ética en español al personal de ONU-Mujeres en Guatemala y Panamá. Las sesiones se centraron en las declaraciones públicas, la participación en las actividades políticas y las actividades externas.

24. En colaboración con los servicios de adquisiciones, la Asesora de Ética contribuyó a la elaboración de material de capacitación y publicó un folleto informativo titulado “Ethical Do’s and Don’ts in Procurement”, que se tradujo al español y al francés. En noviembre de 2023 se publicó una guía sobre los regalos de las festividades, en que se recordaban al personal las restricciones a la aceptación de

regalos que pudieran poner en entredicho la independencia e imparcialidad que se exige a los miembros del personal de ONU-Mujeres.

25. Al incorporarse a ONU-Mujeres, todo el personal debe hacer un curso de capacitación en línea sobre ética e integridad. El curso fue diseñado por el UNICEF y está alojado en la plataforma de aprendizaje Ágora de esta organización y en la plataforma Quantum del PNUD. A finales de 2023, aproximadamente el 78 % de los funcionarios de ONU-Mujeres había completado el curso obligatorio. En un esfuerzo por aumentar la tasa de finalización, se exigirá al personal que certifique que ha realizado el curso de capacitación en línea sobre ética e integridad como parte del procedimiento de aprobación de actividades externas revisado.

26. En un esfuerzo por influir positivamente en el tono impuesto por la dirección, en el período sobre el que se informa la Asesora de Ética aportó material informativo para las dos nuevas Directoras Ejecutivas Adjuntas. A principios de 2024 se ofrecieron sesiones informativas sobre ética a las Directoras Ejecutivas Adjuntas durante su programa de iniciación.

27. El Diálogo sobre Liderazgo de las Naciones Unidas es una iniciativa de la Secretaría de las Naciones Unidas en la que se pide a los directivos que mantengan una conversación anual con sus subordinados directos en relación con los retos éticos a los que se enfrenta el personal en su labor cotidiana. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas proporciona a los directivos una Guía del dirigente y un modelo de presentación, así como a los participantes una Guía del participante. En julio de 2023 la Asesora de Ética ayudó a la Directora Ejecutiva a poner en marcha el Diálogo sobre Liderazgo de ese año sobre el tema “Uso personal de los medios sociales: ¿Cómo es mi comportamiento en línea?”. El Diálogo fue bien recibido, y los participantes señalaron que apreciaban las situaciones hipotéticas planteadas y la oportunidad de debatir estas cuestiones en sus equipos.

### **C. Asesoramiento y orientación de carácter confidencial**

28. La proporción de asesoramiento confidencial, preciso y oportuno al personal de ONU-Mujeres es un componente fundamental del mandato de la Asesora de Ética para fomentar una cultura de ética, rendición de cuentas y transparencia. La función de asesoramiento es principalmente preventiva y proactiva, y ayuda al personal a tomar decisiones fundamentadas de conformidad con las normas éticas aplicables. Al proporcionar orientación razonada, oportuna, procesable e imparcial al personal y a la administración sobre cómo resolver posibles conflictos de intereses, la Asesora de Ética respalda la toma de decisiones adecuadas que contribuyen a la ejecución responsable del mandato.

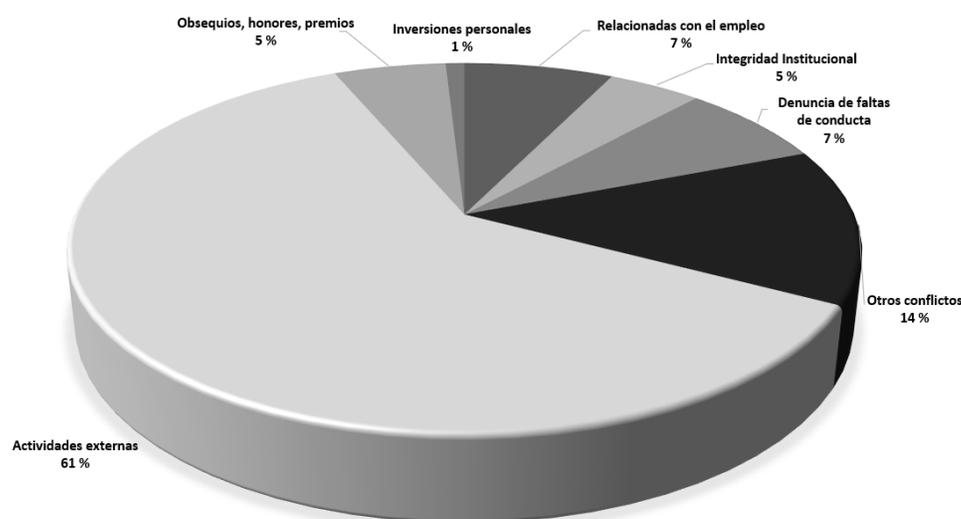
29. La prestación de asesoramiento en materia de ética tiene un componente de sensibilización, al situar al personal en condiciones de definir y resolver los conflictos de intereses y los dilemas éticos antes de que se conviertan en cuestiones de grave preocupación para ONU-Mujeres, como la falta de conducta, el fraude o la corrupción. La función también ayuda en la gestión de riesgos, al desaconsejar la contratación o proponer medidas de mitigación para protegerse del riesgo de conflicto de intereses.

30. El objetivo fundamental de la función de asesoramiento ético es garantizar que el personal y la dirección puedan tomar decisiones en el interés superior de ONU-Mujeres. La Asesora de Ética se compromete a proporcionar un asesoramiento rápido y de calidad para apoyar la toma de decisiones adecuadas. En el período sobre el que se informa, normalmente la Asesora de Ética proporcionó una respuesta en el plazo de dos días laborables tras recibir toda la información pertinente y solicitada.

31. Durante el período sobre el que se informa, 110 (57 %) de las solicitudes de servicios de ética fueron solicitudes de asesoramiento. Como se muestra en la figura 2, se proporcionó asesoramiento sobre una serie de temas, entre ellos: actividades externas (67, 61 %), procedimientos internos para denunciar faltas de conducta (8, 7 %), conflictos de intereses (15, 14 %), problemas laborales relacionados con la ética (8, 7 %), integridad institucional (5, 5 %), obsequios, honores y premios (6, 5 %), e inversiones personales (1, 1 %). Para las cuestiones planteadas que no estaban comprendidas en el mandato de la función de ética, se dirigió al personal a las oficinas apropiadas, entre las que se encontraban la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de la Secretaría de las Naciones Unidas, la División de Recursos Humanos, la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y el Consejo del Personal conjunto del PNUD, el UNFPA, ONU-Mujeres y la UNOPS.

Figura 2

**Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por categoría**



32. En términos de distribución geográfica, de las 110 solicitudes de asesoramiento en materia de ética recibidas en el período sobre el que se informa, 53 (48 %) procedían de oficinas regionales, nacionales y de enlace.

33. El mayor número de solicitudes de asesoramiento se refería a la participación en actividades externas a título personal, lo que incluye funciones de liderazgo en organizaciones sin fines de lucro como la composición de las juntas, los empleos externos a tiempo parcial como la impartición de cursos en una universidad o el trabajo para una organización sin fines de lucro, las actividades sociales y benéficas, la diferencia entre capacidad oficial y personal, las publicaciones como artículos y blogs y la realización de ponencias sobre temas relacionados con ONU-Mujeres.

34. Como medida proactiva de prevención de riesgos, la Asesora de Ética examina las actividades externas para asegurarse de que la actividad externa propuesta no vaya en contra de los intereses de ONU-Mujeres y no entre en conflicto con la función de la persona en la organización o con las obligaciones fundamentales de todo el personal de mantener la independencia, la imparcialidad y la lealtad a ONU-Mujeres. En los casos en que se recomiende que la persona solicite la aprobación de la División de Recursos Humanos a través de su supervisor, la Asesora de Ética incluye una lista de condiciones que la persona que solicita el asesoramiento debe cumplir para mitigar y

gestionar cualquier posible riesgo de conflicto de intereses durante la participación en la actividad externa.

35. La función de ética en ONU-Mujeres también desempeña un importante papel de prevención de riesgos con respecto a un subconjunto de asesoramiento sobre actividades externas propuestas relacionadas con los Gobiernos. En consonancia con las obligaciones fundamentales de independencia, imparcialidad y lealtad a ONU-Mujeres, la Asesora de Ética aconsejó a varios miembros del personal de la organización que no prestaran servicios a título personal en Gobiernos o entidades afiliadas mientras prestaran servicios de manera simultánea en ONU-Mujeres y aconsejó a los directivos contratantes que no contrataran a consultores que estuvieran empleados por gobiernos o entidades afiliadas.

#### **D. Programa de declaración de la situación financiera**

36. El propósito del programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas es detectar, mitigar y gestionar los riesgos de conflicto de intereses derivados de las participaciones financieras, afiliaciones personales o actividades externas de los funcionarios de ONU-Mujeres y sus familiares directos. Este programa está administrado por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, de conformidad con el boletín del Secretario General sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses (ST/SGB/2006/6). Los funcionarios de ONU-Mujeres de categoría D-1 y categorías superiores, aquellos cuya función principal comprende actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones o que tengan acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones, deben presentar una declaración anual de la situación financiera.

37. La participación en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas ayuda a ONU-Mujeres a detectar, mitigar y gestionar los conflictos de intereses posibles o reales con el objetivo de garantizar que los funcionarios de ONU-Mujeres demuestren el más alto grado de integridad exigido en la Carta de las Naciones Unidas y desempeñen sus funciones con arreglo a él, el Estatuto y Reglamento del Personal, y las directrices y políticas pertinentes de ONU-Mujeres. Las ventajas de participar en el programa son: a) garantizar una aplicación coherente y consistente de las normas éticas de las Naciones Unidas; b) incorporar las mejores prácticas tanto de las Naciones Unidas como del sector privado, en términos de experiencia y conocimientos técnicos; y c) beneficiarse de las economías de escala, combinando la calidad del servicio con la eficacia en función de los costes.

38. Durante el ciclo de presentación anual de 2023, que abarca un período comprendido entre el 1 de marzo de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, 157 declarantes de ONU-Mujeres participaron en el programa. Todos los declarantes de ONU-Mujeres presentaron sus declaraciones tal y como exige el programa.

39. Tras un examen de las declaraciones de intereses financieros presentadas, se detectaron dos posibles conflictos de intereses, ambos relacionados con relaciones familiares con familiares inmediatos que trabajaban para las Naciones Unidas o para una entidad relacionada con las Naciones Unidas. Por consiguiente, se emitió una recomendación para resolver el posible conflicto de intereses en un caso, mientras que el otro posible conflicto fue mitigado por el declarante tras ser detectado y, por lo tanto, no fue necesaria ninguna recomendación.

40. En 2023, al igual que en años anteriores, se llevó a cabo también un proceso de verificación de las declaraciones presentadas como parte del programa de declaración

de la situación financiera. Se seleccionaron cuatro declarantes de ONU-Mujeres para el proceso de verificación. Uno de los cuatro declarantes seleccionados no presentó todos los documentos de verificación necesarios y su expediente se consideró incompleto. En función de ello, el declarante ha sido remitido para que se le apliquen medidas de rendición de cuentas.

## **E. Protección contra las represalias**

41. La Asesora de Ética administra la política de ONU-Mujeres de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. En la política se alienta a todo el personal de ONU-Mujeres a que denuncie las faltas de conducta y las irregularidades y coopere plenamente con las auditorías e investigaciones, denominadas actividades protegidas. La posibilidad del personal de denunciar y cooperar sin temor a sufrir represalias es un elemento fundamental para crear una cultura institucional de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

42. De conformidad con la política, la Asesora de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las presuntas represalias para determinar si la persona denunciante ha participado en alguna actividad protegida y si su participación en tal actividad ha contribuido a la presunta represalia. Si la Asesora de Ética determina que no se observaron indicios de represalias, la persona denunciante podrá solicitar un nuevo examen por parte de la Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

43. Si la Asesora de Ética concluye que existen indicios de represalias, el asunto se remite a la OSSI para su investigación. La OSSI es el proveedor externo de servicios de investigación de ONU-Mujeres. La Asesora de Ética podrá recomendar medidas de protección para salvaguardar al denunciante mientras dure la investigación. Tras un examen independiente del informe de investigación de la OSSI y de los documentos justificativos, la Asesora de Ética determinará finalmente si se han producido represalias de conformidad con la carga de la prueba en la política y formulará las recomendaciones apropiadas.

44. Durante el período sobre el que se informa, la Asesora de Ética recibió siete consultas en el marco de esta política. Cinco de ellas eran solicitudes de asesoramiento más que de protección. El personal que expuso cuestiones que no estaban comprendidas en la política fue remitido a la Oficina del Ómbudsman para Fondos y Programas de las Naciones Unidas o a la División de Recursos Humanos, o se le aconsejó que denunciara las posibles faltas de conducta a la OSSI, según el caso.

45. En la única solicitud de protección, la Asesora de Ética determinó que el asunto que había planteado la persona denunciante no presentaba indicios razonables de represalias.

46. El asunto restante era un caso con indicios razonables de represalias que había sido remitido por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas a la OSSI para su investigación en 2022 y se había transferido a la Asesora de Ética. La Asesora de Ética realizó un examen independiente del informe de investigación de la OSSI, que había recibido a fines de 2023, y de los documentos justificativos, de conformidad con la política. A principios de 2024, la Asesora de Ética determinó definitivamente que no se habían producido represalias y formuló recomendaciones a la Dirección de la División de Gestión y Administración de conformidad con la política. Aunque la Asesora de Ética concluyó que no se habían producido represalias, se formularon recomendaciones para garantizar que la persona afectada se reintegrara adecuadamente en su división de trabajo y que no se tomaran nuevas medidas contra ella por haber participado en una actividad protegida y haber solicitado protección.

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

47. La colaboración con otras funciones de ética, incluido el intercambio de mejores prácticas y la promoción de normas coherentes, es fundamental para mejorar la conducta ética, la transparencia y la rendición de cuentas en ONU-Mujeres. En su decisión 2023/10, la Junta Ejecutiva solicitó a ONU-Mujeres que mantuviera un diálogo continuo con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales a fin de intercambiar mejores prácticas y promover normas coherentes en materia de conducta ética, transparencia y rendición de cuentas en el seno de ONU-Mujeres.

48. A lo largo del período sobre el que se informa, la Asesora de Ética siguió participando activamente en las reuniones mensuales del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Tal y como se establece en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), el Panel de Ética de las Naciones Unidas tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones éticas complejas que tengan repercusiones en todo el sistema. El Panel está compuesto por el jefe de las oficinas de ética de la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado.

49. El Panel está presidido por la Dirección de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. La Presidencia tiene además el mandato de examinar, a petición de la persona denunciante y en consulta con otros miembros del Panel, las determinaciones de la ausencia de indicios razonables de represalias emitidos por otras oficinas de ética integrantes del Panel, entre ellas ONU-Mujeres.

50. Cabe destacar que el Panel siguió haciendo aportaciones especializadas y técnicas al examen en curso de las normas de conducta de la administración pública internacional por parte de la Comisión de Administración Pública Internacional. La Dirección de la Oficina de Ética, el PNUD, que era el representante designado por el Panel, siguió participando como experto independiente en el Grupo de Trabajo sobre el examen y realizó aportaciones en nombre del Panel para sus períodos de sesiones celebrados en 2023.

51. Además de sus actividades existentes, el Panel de Ética adoptó medidas para seguir intensificando la colaboración en materia de capacitación, sensibilización y divulgación estableciendo un tema permanente en el programa de las reuniones mensuales para compartir información sobre las misiones previstas, con el fin de que el personal de otras organizaciones pudiera asistir también a las sesiones pertinentes cuando procediera. En 2023, con carácter experimental, el Panel creó un subgrupo sobre comunicaciones con el fin de intercambiar conocimientos y difundir las mejores prácticas en materia de comunicación y divulgación.

52. Además de participar en las funciones de ética a través de Panel, la Asesora de Ética es miembro activo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales incluye a más de 100 altos funcionarios de ética de más de 40 instituciones multilaterales. Entre estas figuran las organizaciones pertenecientes a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que ha creado un grupo específico dentro de la Red.

### IV. Conclusión

53. Además de seguir integrando la función de ética en ONU-Mujeres, la Asesora de Ética se centró en garantizar que en el período sobre el que se informa se

examinaran y revisaran dos políticas fundamentales para la función: la política de protección contra las represalias y la política de actividades externas. Como ambas políticas se publicaron en el primer trimestre de 2024, la atención pasará a centrarse en concebir iniciativas de divulgación sólidas para crear conciencia sobre las normas éticas.

54. Basándose en la experiencia adquirida en los nueve primeros meses de la función de ética en ONU-Mujeres y beneficiándose del intercambio de conocimientos y la colaboración con otras funciones de ética de las Naciones Unidas y multilaterales, la Asesora de Ética seguirá dedicándose a buscar enfoques innovadores, impactantes y con una buena relación costo-eficacia que puedan aumentar la eficacia de las iniciativas de ética, con el objetivo de promover una cultura institucional ética y basada en valores que apoye a ONU-Mujeres en el logro de la igualdad de género.

---