



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
27 de marzo de 2012
Español
Original: inglés

Período de sesiones anual de 2012

Ginebra, 25 a 29 de junio de 2012

Tema 13 del programa provisional

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

PNUD: actividades en 2011

Informe de la Oficina de Ética

Resumen

El presente informe de la Oficina de Ética del PNUD abarca el año 2011. De conformidad 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 Comité de Ética de las Naciones Unidas examinó el informe en su 35º período de sesiones, y se presenta aquí a la Administradora. También se presenta a la Junta Ejecutiva de conformidad con su decisión 2008/37. Por primera vez, el informe incluye recomendaciones a la administración sobre el fortalecimiento de la cultura institucional de integridad y cumplimiento, como se solicita en la decisión 2011/24 de la Junta Ejecutiva.

En 2011, la Oficina de Ética examinó la labor realizada desde su creación, con arreglo a lo previsto en su Plan de Acción. Respondió a los miembros del personal del PNUD o entabló 740 contactos con ellos.

Elementos de una decisión

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



Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Actividades administrativas	4
III. Actividades previstas en el mandato	5
A. Establecimiento de normas y apoyo normativo	6
B. Capacitación, formación y extensión	7
C. Asesoramiento y orientación	11
D. Política de declaración de la situación financiera	14
E. Protección del personal contra las represalias por denunciar irregularidades y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	17
IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas	20
V. Recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento	21
VI. Conclusión	22
 <i>Gráficos</i>	
1: Desglose del número de solicitudes de 2008 a 2011	5
2: Categorías de solicitudes recibidas en 2011	6
3: Comparación del número acumulativo de encuentros de capacitación de 2008 a 2011	10
4: Ubicación geográfica de los funcionarios y otros miembros del personal que recibieron capacitación presencial o asistieron a reuniones informativas sobre ética de 2008 a 2011	11
5: Comparación de solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas de 2008 a 2011	11
6: Desglose de las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2001, por categoría	13
7: Desglose de las solicitudes de 2008 a 2011, por sexo	13
8: Desglose de los funcionarios que solicitaron asesoramiento en 2001, por ubicación	14
9: Casos de conflicto de intereses en las campañas de declaraciones de la situación financiera de 2009 y 2010	16
10: Casos de conflicto de intereses en las campañas de declaraciones de la situación financiera de 2006, 2007 y 2008	17
11: Sinopsis de las solicitudes de protección contra represalias en 2011	19
12: Comparación de solicitudes de protección de 2008 a 2011	20

I. Introducción

1. Con arreglo a lo previsto en su Plan de Acción para 2009-2011, la Oficina de Ética examinó la labor realizada en 2011, lo que incluyó un examen por homólogos, de conformidad con su mandato global, consistente en “cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas”. La Oficina recibió 740 solicitudes de servicios, frente a las 483 solicitudes de 2010 y a las 186 solicitudes en su primer año de sus operaciones: 2008. Con el apoyo de otras oficinas del PNUD, la Oficina de Ética llevó a cabo las actividades que se destacan a continuación.

a) *Establecimiento de normas y apoyo normativo.* En el marco del Comité de Ética de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética continuó trabajando para armonizar las políticas aplicables del PNUD, por ejemplo, difundiendo prohibiciones para impedir las actividades políticas. Dentro del PNUD, la Oficina de Ética, junto con la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección de Gestión, difundió un mensaje para aclarar las actividades externas permisibles. Para responder a la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética investigó a dos candidatos recomendados para plazas decisivas en oficinas de supervisión con objeto de detectar posibles conflictos de intereses. Llevó a cabo una labor de actualización de las políticas sobre la declaración de la situación financiera y la protección contra represalias con la Oficina de Apoyo Jurídico de la Dirección de Gestión. Hizo aportaciones a los procedimientos de examen de proveedores para la Oficina de Apoyo a las Adquisiciones de la Dirección de Gestión.

b) *Actividades de capacitación y extensión.* Durante 2011, más de 800 miembros del personal del PNUD (funcionarios, consultores individuales y voluntarios de las Naciones Unidas) finalizaron el curso en línea obligatorio, lo que elevó el total acumulativo en torno a 11.000. En 2011, más de 1.300 miembros de personal participaron en talleres sobre cuestiones éticas y más de 250, en reuniones informativas, lo que elevó el total acumulativo de los encuentros de capacitación presencial a casi 3.800. (En dichas sesiones se incluyó a contratistas individuales del PNUD y a los funcionarios y personal de otras organizaciones de las Naciones Unidas. En algunos casos, se involucró a las mismas personas en las diferentes modalidades de capacitación.) La red multilingüe de funcionarios instructores que capacitan a sus colegas aumentó hasta contar con 22 miembros.

c) *Asesoramiento confidencial.* Continuó la tendencia al aumento de solicitudes de asesoramiento. Hubo 342 solicitudes, y el asesoramiento confidencial constituyó la categoría más amplia de solicitudes. Al igual que en 2009 y 2010, el asesoramiento sobre actividades externas siguió siendo la categoría más importante.

d) *Declaración de la situación financiera.* Para la campaña anual de declaraciones financieras de 2010, 1.413 funcionarios presentaron declaraciones, esto es, el 100%. No obstante, el cumplimiento de los plazos de presentación sigue planteando problemas. Además, durante el segundo y el tercer trimestre de 2011, la Oficina de Ética y la Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información de la Dirección de Gestión implantaron la presentación de declaraciones para los funcionarios que ocupasen por primera vez plazas en una categoría de personal obligada a presentar una declaración. La Oficina de Ética también lanzó la verificación de declaraciones presentadas en 2010 (mediante una selección aleatoria estratificada de declarantes), exigiendo documentos de terceros que confirmasen la

exactitud de las declaraciones. La Oficina llevó a cabo un examen de todas las declaraciones previamente presentadas, remitió mensajes de conclusión a los declarantes de 2009 y 2010 para los que no se habían detectado conflictos de intereses, y aumentó su asesoramiento anticipatorio y correctivo.

e) *Protección contra represalias*. La Oficina de Ética examinó nueve denuncias de represalias y atendió tres solicitudes de asesoramiento de larga data de funcionarios que tenían represalias.

2. La Oficina de Ética apoyará las prioridades institucionales del programa de cambio institucional del PNUD, mediante la prestación de asesoramiento dirigido a mitigar los riesgos para la reputación y otros riesgos relacionados con faltas de conducta o prácticas administrativas que infringen la normativa por parte de los empleados.

II. Actividades administrativas

3. En 2011, un equipo integrado por un D-1, un P-5, un G-6, un funcionario subalterno del Cuadro Orgánico y tres consultores de dedicación parcial ejecutó el plan de trabajo de la Oficina de Ética, con una asignación de 210.000 dólares para los gastos generales de funcionamiento. Con el objeto de aumentar sus capacidades profesionales e institucionales, el personal de la Oficina siguió participando en programas de aprendizaje internos y externos. Para preservar la memoria institucional, la Oficina finalizó un manual de operaciones. La Oficina trasladó por tercera vez sus locales y mejoró la seguridad de la información física y digital en sus nuevos locales.

4. La modificación del mandato del Comité Asesor de Auditoría incluía examinar y asesorar sobre “las políticas de prevención del fraude y la corrupción, [y] la función de ética, incluidos el código de ética y la política de denuncia de irregularidades”.

5. La Oficina de Ética también participó en un examen por homólogos para supervisar su desempeño hasta la fecha. Los examinadores emplearon una metodología que se basaba en la información facilitada por el PNUD y utilizaron algunos institutos financieros internacionales a modo de organizaciones comparativas. En el examen por los homólogos se llegó a la conclusión de que la Oficina de Ética del PNUD ha establecido, sin duda alguna, los principales elementos esenciales de un programa de ética que combine enfoques basados en normas y valores, al ayudar a la organización a asegurar el cumplimiento de las normas y leyes; al gestionar y reducir los riesgos para la institución y para los funcionarios individuales; y al mejorar la reputación de la organización¹.

6. En su decisión 2011/24, la Junta Ejecutiva pidió a la Oficina de Ética que formulara recomendaciones a la administración del PNUD “que fortalezcan la cultura institucional de integridad y cumplimiento”. En respuesta a ello, el presente informe incluye una sección sobre recomendaciones a la administración.

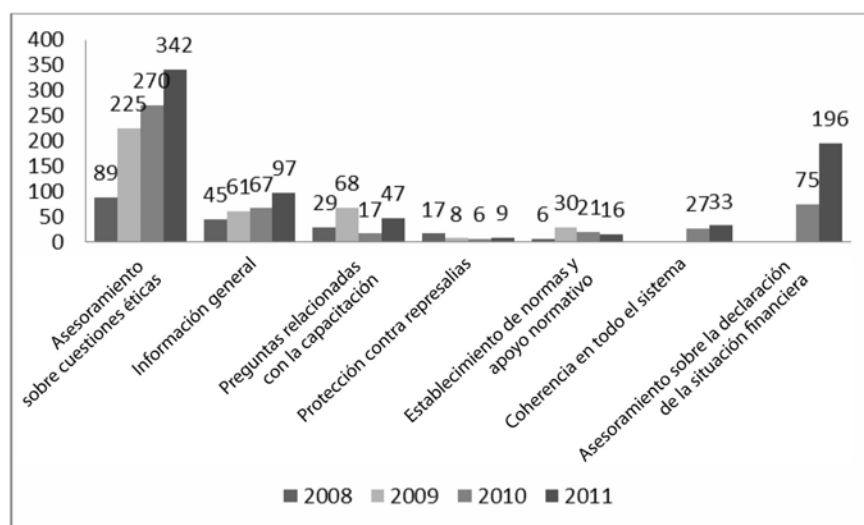
¹ Informe del Grupo de examen por homólogos externo de la Oficina de Ética del PNUD (informe del examen por homólogos), 18 de enero de 2012, p. 10.

7. Al responder a la solicitud de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética tomó en consideración las prioridades institucionales del PNUD recogidas en el programa de cambio institucional. Concretamente, la Oficina consideró los objetivos del programa de reducir la carga administrativa, centrarse en los resultados y aumentar la flexibilidad administrativa. Al tiempo que se centra la atención en mejorar el desempeño, se debe tener cuidado de que no se creen nuevas oportunidades para eludir los procedimientos reglamentarios. La Oficina debería contribuir eficazmente aclarando mejor las normas de conducta aplicables al personal del PNUD, definiendo las normas no negociables y salvaguardando una cultura institucional con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, como señala la Carta de las Naciones Unidas. Las medidas para prevenir el fraude oportunista o para reprimir tentaciones mediante la identificación de situaciones que presenten posibles conflictos de intereses complementan los esfuerzos por impulsar el desempeño, y no deberían confundirse con las cargas administrativas. La Oficina tuvo en cuenta estos factores a la hora de ampliar su plan de acción a 2012 y preparar su plan de trabajo para 2012.

III. Actividades previstas en el mandato

8. Desde su creación, el número de solicitudes recibidas por la Oficina de Ética casi se ha cuadruplicado (de 186 en 2008 a 740 en 2011)². En el gráfico 1 se compara el desglose de solicitudes de 2008 a 2011.

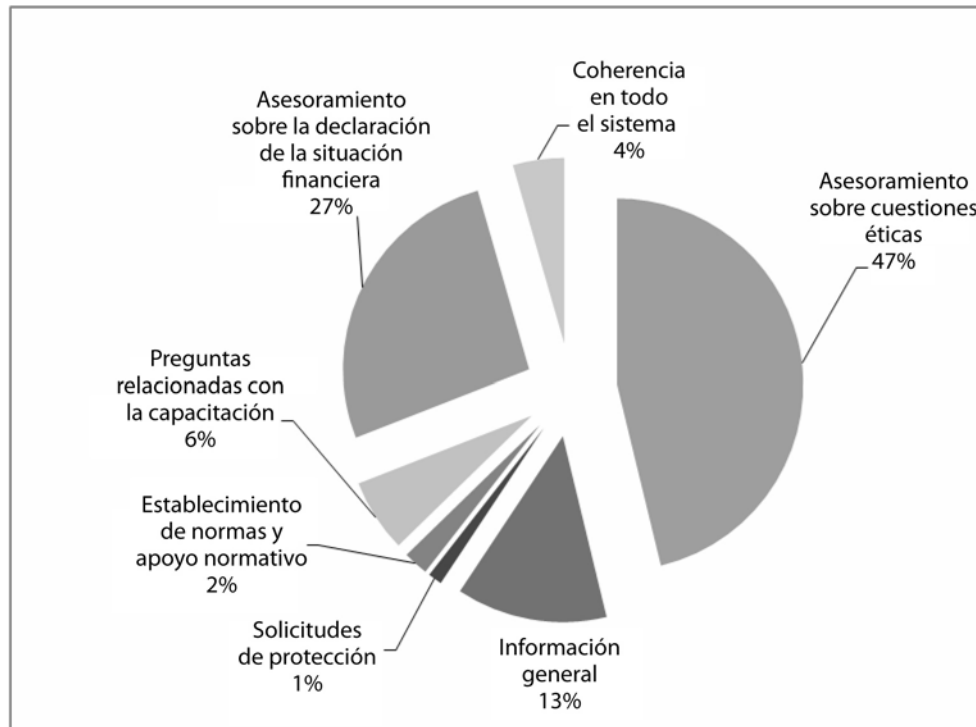
Gráfico 1:
Desglose del número de solicitudes de 2008 a 2011



² El término “solicitudes” abarca principalmente solicitudes de servicios de particulares y dependencias institucionales, e incluye asimismo enfoques de la propia Oficina de Ética sobre particulares y dependencias institucionales pertenecientes a las categorías de preguntas relacionadas con la capacitación, establecimiento de normas y asesoramiento sobre el programa de declaración de la situación financiera.

9. En el gráfico 2 se presentan los porcentajes de las 740 solicitudes recibidas en 2011, clasificadas por las diversas categorías de actividades llevadas a cabo por la Oficina.

Gráfico 2:
Categorías de solicitudes recibidas en 2011



A. Establecimiento de normas y apoyo normativo

10. Al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética trabajó en la armonización de las normas de conducta dentro del sistema de las Naciones Unidas y en todo el PNUD. En el plano del sistema, la Oficina prosiguió con las actividades de la red de organismos de las Naciones Unidas (que pasó a denominarse Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales) y el Comité de Ética de las Naciones Unidas. A nivel de organismo, la Oficina de Ética celebró consultas con oficinas clave sobre la aplicación de las normas financieras y de personal pertinentes. Las actividades de comunicación siguieron siendo fundamentales para tratar de llegar al personal del PNUD.

En todo el sistema de las Naciones Unidas

11. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales se reunió en julio y debatió sobre líneas telefónicas de asistencia y líneas de comunicación directa sobre ética, un compendio de prácticas para expertos internacionales en ética, programas de declaración de la situación financiera, características de una oficina de ética y la función de asesoramiento en cuestiones de ética. Tras esta reunión, la Oficina de Ética del PNUD presidió un grupo de trabajo sobre métodos de trabajo, con el objetivo de formular recomendaciones al presidente de la Red.

12. La Oficina también participó en un taller, dirigido por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, sobre protección contra represalias. A fin de garantizar la coherencia en todos los organismos, la Oficina siguió celebrando consultas con el Comité acerca de solicitudes frecuentes. La participación en foros como éste ofrece a las oficinas de ética medios para desarrollar mejores prácticas y obtener orientación, intercambiar material, efectuar análisis comparativos internos y elaborar estrategias de promoción de las perspectivas de carrera y de planificación estratégica.

13. La categoría de coherencia en todo el sistema, introducida el pasado año, se refiere a solicitudes de información, interpretación de políticas o asesoramiento en materia de ética para situaciones comunes de que se ocupan las oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas. El número de solicitudes se ha incrementado en 2011.

Dentro del PNUD

14. Dentro del PNUD, la Oficina de Ética difundió un mensaje del Comité de Ética de las Naciones Unidas sobre actividades políticas y un mensaje sobre actividades externas. Para preparar estos mensajes se celebraron consultas con la Oficina de Recursos Humanos y su Oficina de Apoyo Jurídico, así como con la Oficina de Auditoría e Investigaciones. Además, la Oficina aportó importantes informaciones sobre los procedimientos de examen de proveedores desarrollados por la Oficina de Apoyo a las Adquisiciones de la Dirección de Gestión. La Oficina de Ética participó en el seguimiento de la aplicación de la política de lucha contra el fraude, aprobada en marzo de 2011, con la Dirección de Gestión y la Oficina de Auditoría e Investigaciones.

15. Para aplicar una disposición de la decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva, la Oficina de Ética llevó a cabo consultas con vistas a definir una lista de funcionarios de supervisión clave. El objetivo era examinar cualquier posible conflicto de intereses antes de que dichos funcionarios asumieran sus funciones. La Oficina de Ética elaboró un programa de entrevistas cortas, basado en prácticas seguidas en otras jurisdicciones, e investigó a dos candidatos recomendados con objeto de detectar posibles conflictos de intereses.

Actividades de comunicación

16. Junto con el Centro de Perfeccionamiento Profesional, la Oficina de Ética inició una presentación animada sobre “oficinas útiles en el PNUD”. Esta presentación tiene por objeto ayudar al personal del PNUD a responder a preguntas y resolver problemas relacionados con el lugar de trabajo.

17. La Oficina de Ética presentó su sitio web en la nueva plataforma de colaboración (Sharepoint) y sistema de gestión de contenidos: <https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/>. El sitio web ha sido visitado más de 8.000 veces en 2011, lo que supone un aumento con respecto a las 5.700 visitas de 2010 y las 3.500 visitas que recibió en los últimos seis meses de 2009.

B. Capacitación, formación y extensión

18. Como en años anteriores, la Oficina de Ética hizo un seguimiento del cumplimiento del curso en línea obligatorio y celebró talleres regulares y personalizados sobre cuestiones éticas, así como reuniones informativas sobre ética en la sede y en las

oficinas en los países. Con el apoyo de directivos superiores en las respectivas ubicaciones, la Oficina reforzó sus actividades de extensión sobre el terreno a los funcionarios y otros miembros del personal que actúan en lugares de destino difíciles o después de los conflictos, como Haití, Liberia, la República Democrática del Congo y Sierra Leona. A través de teleconferencias y llamadas por Skype, también se ofreció información al personal que trabaja en el Afganistán. Estas actividades de extensión permitieron a los colegas que se encuentran en estos lugares acceder a recursos sobre ética y propició debates sobre cuestiones de ética que les preocupaban.

19. En el curso en línea obligatorio sobre cuestiones éticas se sigue informando al personal acerca del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y las normas de conducta que se espera que cumplan los funcionarios internacionales de las Naciones Unidas. El curso presenta el modelo de adopción de decisiones relacionadas con cuestiones éticas en talleres presenciales. Sobre la base de los datos reunidos por el Centro de Perfeccionamiento Profesional, la Oficina de Ética continuó haciendo un seguimiento del cumplimiento de este módulo en línea sobre cuestiones de ética basado en normas. Durante el período a que corresponde el informe, unos 800 funcionarios y otros miembros del personal finalizaron el curso en línea. De 2008 a 2011, más de 10.900 miembros del personal (funcionarios, consultores individuales y voluntarios de las Naciones Unidas) finalizaron este curso de capacitación. De acuerdo con la práctica del PNUD de distinguir el sexo, la Oficina de Ética ha tratado de agregar sus estadísticas desglosadas por sexo. Porcentajes más o menos similares de hombres y mujeres han finalizado el curso de capacitación en línea sobre cuestiones de ética, con un 1% más de mujeres.

20. Los nuevos funcionarios están obligados a finalizar el curso de capacitación en línea en un plazo de tres meses a partir de la entrada en funciones. En 2011 se contrató a más de 800 nuevos funcionarios, de los cuales un 14% aproximadamente finalizó el curso de capacitación en el primer año, según los registros del Centro de Perfeccionamiento Profesional. Entre los que finalizaron el curso de capacitación, el 59% lo hizo en los tres primeros meses de la entrada en funciones y el 34%, en los siete primeros meses. Los funcionarios contratados restantes que no finalizaron el curso de capacitación en el primer año estaban ampliamente distribuidos en todas las categorías y dependencias institucionales. La capacitación presencial brinda a todo el personal la oportunidad de profundizar la comprensión de los valores y las normas de la organización, sus deberes y obligaciones, y ofrece un foro para debatir en grupo cuestiones relacionadas con la ética. Esta participación es esencial para la labor de la Oficina dirigida a fortalecer la cultura de integridad y cumplimiento. La Oficina responde a solicitudes específicas de las dependencias institucionales o, en la medida en que sea factible o económico, entabla contacto con dichas dependencias.

21. En 2011, la Oficina de Ética examinó y actualizó su taller titulado “Ética profesional e integridad en nuestra labor cotidiana”. En dicho taller se anima a los funcionarios y a otros miembros del personal a denunciar la conducta que socava los intereses de la organización, y se les proporciona información sobre la política del PNUD de protección contra las represalias. Se recuerda a los directivos su deber de promover un entorno de trabajo en que los funcionarios estén empoderados para ejercer un juicio ético, sin ser objeto de represalias. Las sesiones del taller se imparten regularmente en español, francés e inglés. (En Haití, la oficina del país organizó una sesión especial en criollo.)

22. En el período de que se informa se impartieron 53 sesiones del taller, a cargo de funcionarios, facilitadores profesionales o funcionarios instructores que capacitan a sus colegas de la Oficina de Ética, a unos 1.400 funcionarios y otros miembros del personal. Aunque el taller está dirigido a funcionarios, la Oficina de Ética considera importante ofrecer capacitación y actividades de extensión a todo el personal, independientemente de su situación contractual. La capacitación se adapta para incluir las normas de conducta aplicables a contratistas que no se rigen por el Estatuto y Reglamento del Personal. Este enfoque permite a la Oficina prestar apoyo a la organización en la gestión de riesgos por un costo suplementario mínimo.

23. Al igual que en años anteriores, la capacitación presencial ha sido posible gracias a la buena voluntad y a la cooperación de directivos superiores en las oficinas anfitrionas. En la mayoría de los casos, los directivos superiores acordaron compartir los costos, lo que permitía impartir capacitación en distintos lugares durante una sola misión. La cooperación maximizó el uso de los recursos escasos. En algunas oficinas, los directivos superiores impusieron la obligación de asistir al curso de capacitación y participaron personal y plenamente en este curso. Dicha participación visible de los directivos superiores es necesaria para reforzar los valores institucionales compartidos, que rigen la actitud y el comportamiento de los funcionarios.

24. A fin de ampliar la cobertura geográfica y aumentar la capacidad de capacitación entre homólogos francófonos, la Oficina llevó a cabo su cuarto ejercicio de formación de formadores, con la colaboración de la oficina de la República Democrática del Congo, e incorporó a tres formadores francófonos a la red de funcionarios instructores que capacitan a sus colegas. Dicha red, que se creó en 2008 con el Centro de Perfeccionamiento Profesional, cuenta ahora con 22 miembros que apoyan las actividades de formación ética. La Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional han seguido manteniendo la comunicación entre los miembros de la red y compartiendo sus observaciones a través de teleconferencias trimestrales. La Oficina de Ética y el Centro de Perfeccionamiento Profesional apoyan el intercambio de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con la ética, para lo cual recurren a expertos internos seleccionados. La red sigue siendo una importante fuente de respuesta para la Oficina de Ética sobre información del personal relacionada con cuestiones éticas y necesidades de capacitación.

25. Las observaciones de los participantes en talleres presenciales siguen evidenciando una demanda de formación ética periódica y de repaso, así como de participación más visible de directivos superiores en la capacitación sobre cuestiones de ética.

26. Durante las reuniones informativas, la Oficina de Ética comparte información sobre su función y se ocupa de cuestiones de ética que surgen entre determinados grupos funcionales y dependencias institucionales. Los funcionarios de la Oficina organizaron 7 reuniones informativas en persona y a distancia vía Internet para más de 250 participantes. En algunas de esas reuniones informativas se trataron temas específicos tales como la participación permisible en actividades políticas. El gráfico 3 muestra el número acumulativo de encuentros con funcionarios y personal a través de cursos de capacitación y reuniones informativas sobre ética de 2008 a 2011. El gráfico 4 presenta las 54 ubicaciones geográficas, además de la sede, en que se celebraron cursos de capacitación y reuniones informativas de 2008 a 2011.

27. En la sede, la Oficina de Ética inició reuniones informativas personales dirigidas a directivos superiores recientemente contratados en el PNUD o recientemente nombrados para ocupar una plaza más adelante. El Centro de Perfeccionamiento Profesional y, en términos más generales, la Oficina de Recursos Humanos han ayudado a la Oficina de Ética a identificar y contactar a directivos que reúnen estos criterios. Estas reuniones informativas toman como modelo las reuniones informativas de orientación introducidas por la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Las sesiones incluyen información sobre el papel y la labor de la Oficina de Ética en lo que se refiere a los directivos superiores, los deberes y las obligaciones de los funcionarios internacionales, el programa de declaración de la situación financiera y la gestión de los conflictos de intereses, así como información sobre la política de protección contra las represalias y el papel de los directivos en la creación de un entorno de trabajo ético. La Oficina valora esta oportunidad de relacionarse con los distintos directivos superiores mientras continúa trabajando para crear una cultura ética en el PNUD en sentido descendente.

Gráfico 3:
Comparación del número acumulativo de encuentros de capacitación de 2008 a 2011

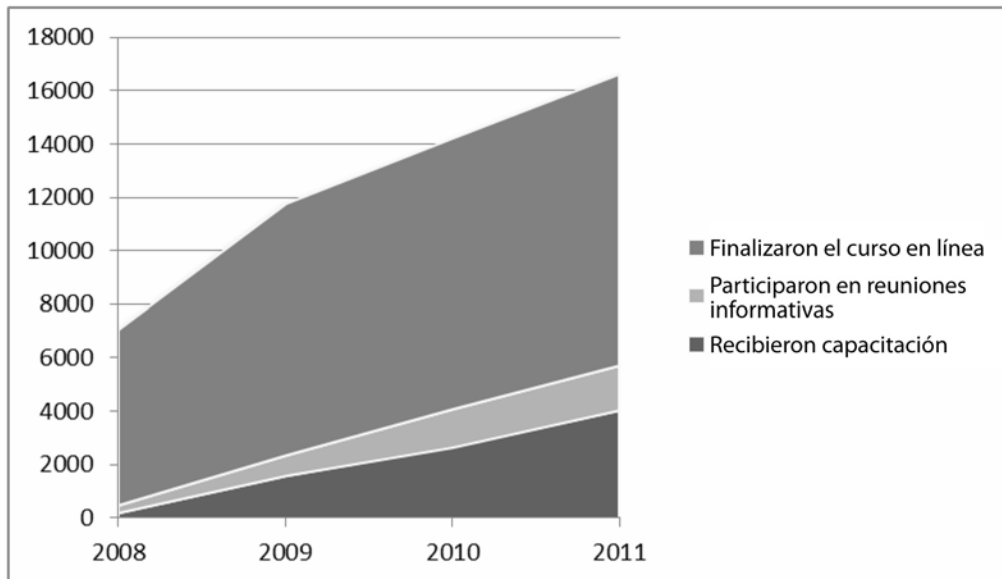


Gráfico 4:
Ubicación geográfica de los funcionarios y otros miembros del personal que recibieron capacitación presencial o asistieron a reuniones informativas sobre ética de 2008 a 2011

América Latina y el Caribe	Estados árabes	África	Asia y el Pacífico	Europa y la Comunidad de Estados Independientes
<ul style="list-style-type: none"> • Argentina • Barbados • Brasil • Chile • Costa Rica • Cuba • El Salvador • Guatemala • Guyana • Haití • Jamaica • Nicaragua • Panamá • República Dominicana • Uruguay 	<ul style="list-style-type: none"> • Bahrein • Egipto • Iraq • Jordania • Kuwait • Libano • Sudán • Túnez • Yemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Burkina Faso • Côte d'Ivoire • Ghana • Guinea Bissau • Liberia • Malí • Mozambique • Sierra Leona • Sudáfrica • República Democrática del Congo • República Unida de Tanzania • Uganda • Zambia 	<ul style="list-style-type: none"> • Afganistán • Bangladesh • Filipinas • India • Indonesia • Mongolia • República de Corea • Tailandia 	<ul style="list-style-type: none"> • Alemania (VNU) • Bélgica • Dinamarca • Eslovaquia • ex República Yugoslava de Macedonia • Kosovo • Serbia • Ucrania • Suiza

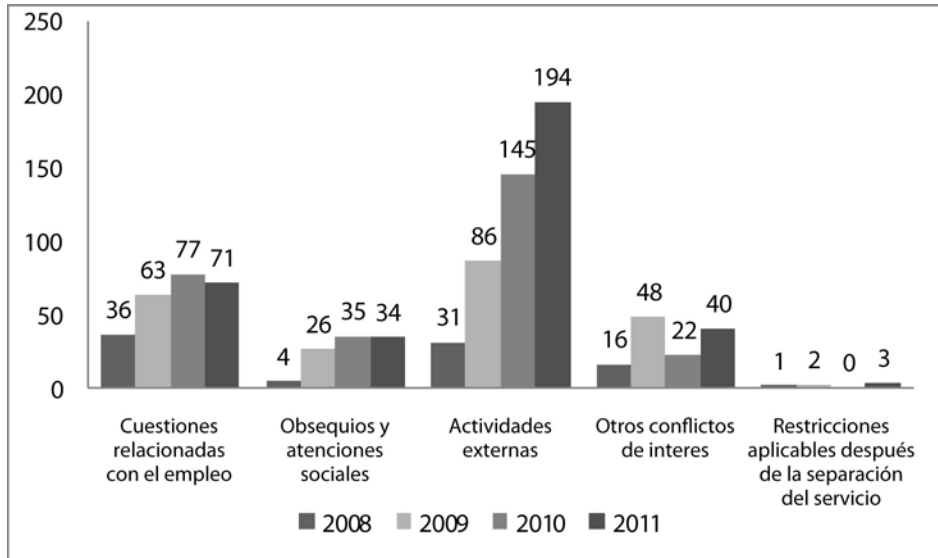
C. Asesoramiento y orientación

28. La función de asesoramiento de la Oficina de Ética es uno de los pilares de su labor preventiva, pues ayuda a todo el personal a considerar detenidamente cuestiones y opciones cuando se enfrenta a decisiones difíciles o no está seguro de las normas de conducta de las Naciones Unidas. Al prestar asesoramiento, la Oficina de Ética se rige por los principios básicos de independencia y confidencialidad. La Oficina mantiene una confidencialidad estricta y no puede ser obligada a divulgar información de que tenga conocimiento.

29. La Oficina presta asesoramiento cuando los funcionarios u otros miembros del personal acuden a la Oficina. Tras examinar las declaraciones de la situación financiera, la Oficina ofrece asimismo asesoramiento anticipatorio, por ejemplo, sobre el modo de solucionar conflictos de intereses. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina recibió 342 solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas y 7 solicitudes de asesoramiento relacionado con la declaración de la situación financiera. Atendió 189 casos de asesoramiento para subsanar situaciones que salieron a la luz al examinar las declaraciones de la situación financiera o de asesoramiento anticipatorio, que podrían resultar de interés para los funcionarios que presentan dichas declaraciones.

30. Como se ha indicado anteriormente, desde que se creó la Oficina, el asesoramiento sobre cuestiones éticas ha seguido siendo la categoría más amplia. Como se muestra en el gráfico 5, en 2011 se recibieron 342 solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas. Ello indica que estas solicitudes casi se han cuadruplicado desde 2008, año en que se recibieron 89 solicitudes. Se calcula que llevó en promedio 4,3 días a la Oficina responder a solicitudes de asesoramiento.

Gráfico 5:
Comparación de solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas de 2008 a 2011

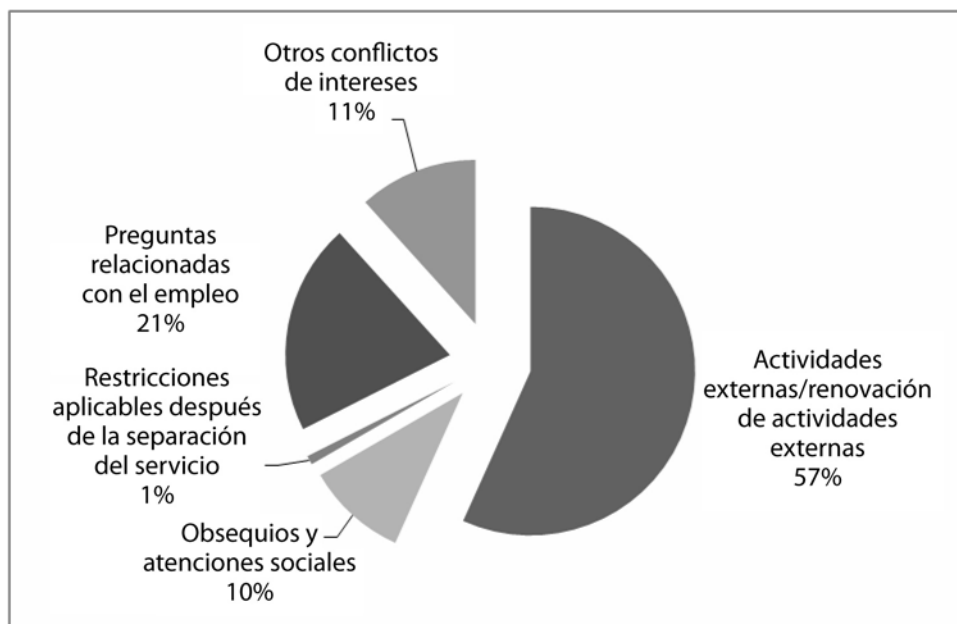


31. Como muestra el gráfico 6, la principal esfera de preocupación para los funcionarios y otros miembros del personal que solicitaron asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2011 se refería a actividades externas, categoría en que las solicitudes representaron el 57% del total. La segunda categoría más importante sigue siendo la de “cuestiones relacionadas con el empleo”, que, si bien representa el 21%, es un 8% inferior al porcentaje registrado en 2010.

32. Numerosas solicitudes relacionadas con actividades externas se refieren a la enseñanza en universidades y a cargos en juntas en diversas entidades no gubernamentales. Muchas oficinas remiten a los funcionarios a otras oficinas, y los funcionarios también se presentan por iniciativa propia.

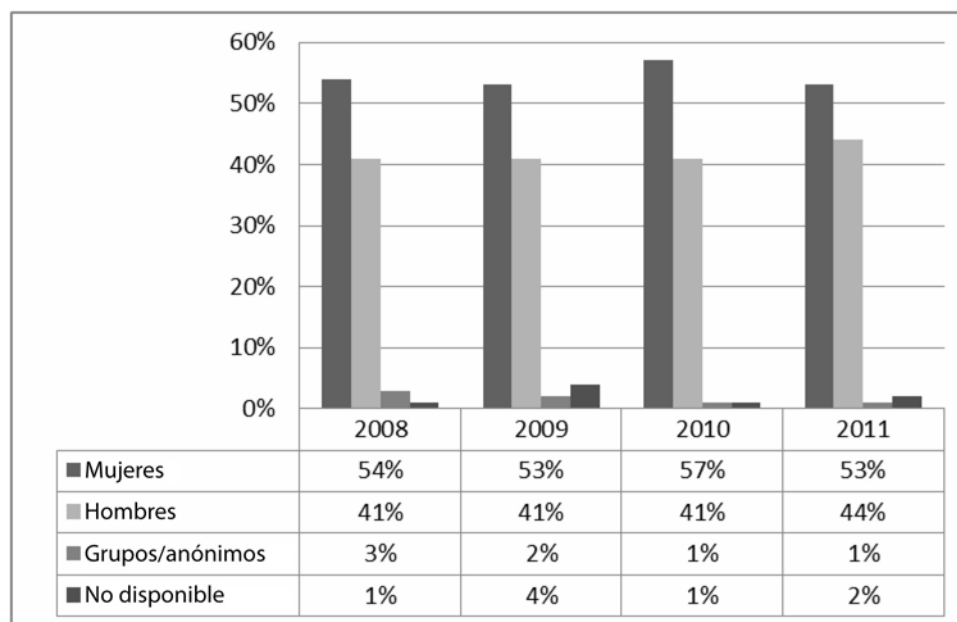
33. La Oficina siguió adoptando un enfoque específico con respecto a la capacitación, basándose en las tendencias de las solicitudes de asesoramiento, y creando mayor conciencia entre los directivos sobre su responsabilidad de promover el cumplimiento de las normas y políticas del PNUD por parte de los funcionarios.

Gráfico 6:
Desglose de las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas en 2001, por categoría



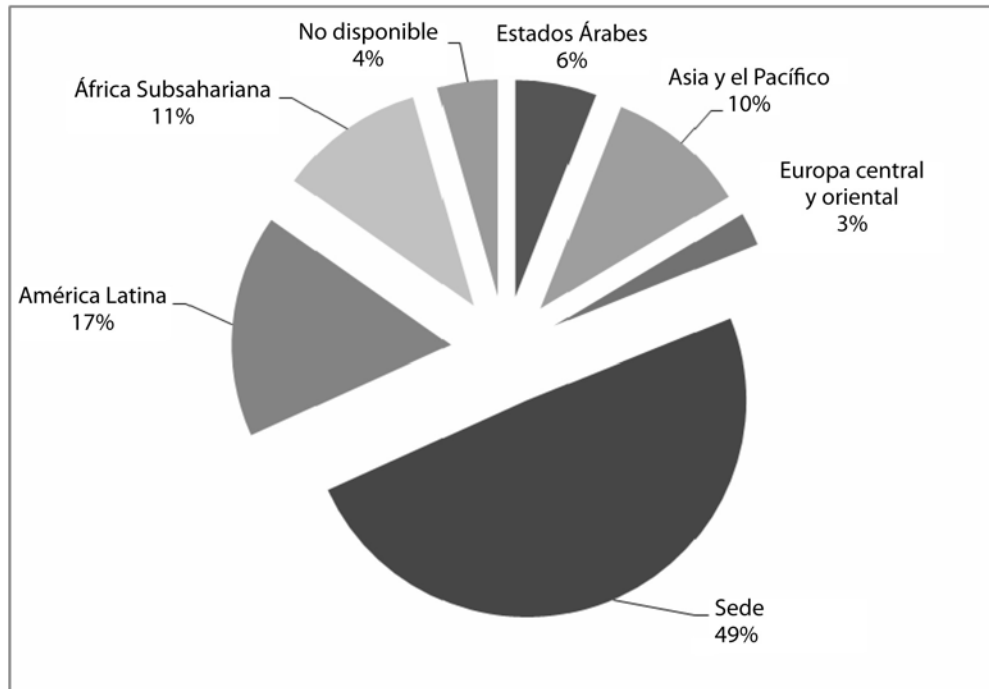
34. El gráfico 7 muestra el desglose por sexo de las personas que han solicitado asesoramiento sobre cuestiones éticas desde julio de 2008, cuando la Oficina comenzó a hacer un seguimiento de dicha información.

Gráfico 7:
Desglose de las solicitudes de 2008 a 2011, por sexo



35. Como ilustra el gráfico 8, la mayoría de las solicitudes siguen proviniendo de funcionarios y otros miembros del personal en la sede, y representan el 49% del total de solicitudes de servicios. Los funcionarios que ejercen funciones de recursos humanos o de adquisición siguen poniéndose en contacto con la Oficina para abordar cuestiones relacionadas con la ética que se les plantean en sus oficinas en el transcurso de su trabajo.

Gráfico 8:
Desglose de los funcionarios que solicitaron asesoramiento en 2001, por ubicación



D. Programa de declaración de la situación financiera

36. En virtud de la cláusula 1.2, letra n), del Estatuto del Personal, todos los funcionarios de la categoría de subsecretario general y categorías superiores, y otros funcionarios designados, deben presentar al ser nombrados, y periódicamente a partir de entonces, una declaración de la situación financiera respecto de sí mismos, de su cónyuge y de sus hijos a cargo. Los declarantes también deben prestar asistencia, cuando se solicite, en la verificación de la exactitud de la información presentada. A través de este ejercicio, los funcionarios de la categoría de subsecretario general y categorías superiores, así como el personal de adquisiciones o inversiones, deben certificar la exactitud de la información que han facilitado sobre su activo y su pasivo, y sobre el activo y el pasivo de su cónyuge y de sus hijos a cargo.

37. El programa de declaración de la situación financiera ayuda a la organización a detectar conflictos de intereses personales reales, aparentes y potenciales. La finalidad fundamental es promover la transparencia y la confianza del público en el PNUD y sus funcionarios.

Campaña de declaraciones de la situación financiera correspondientes al ejercicio financiero de 2010

38. En 2011, la Oficina de Ética llevó a cabo su quinta campaña anual de declaraciones de la situación financiera. Se trataba de las declaraciones correspondientes al ejercicio de 2010. La Oficina también finalizó el examen de las declaraciones del ejercicio de 2009. La campaña se inició el 1 de marzo con la presentación de información sobre los intereses financieros y las actividades externas de 1.413 declarantes seleccionados, sus cónyuges y sus hijos a cargo. Al igual que en años anteriores, se registró un elevado nivel de cumplimiento, pues la Oficina recibió y examinó el 100% de las declaraciones exigidas. No obstante, como en años anteriores, muchas declaraciones se presentaron después de la fecha de vencimiento y la información necesaria para el examen se presentó tarde. La Oficina siguió dedicando mucho tiempo a recordar a los declarantes la fecha de vencimiento y a dar con la información necesaria. La Oficina examinó las declaraciones y, cuando fue necesario, prestó asesoramiento para remediar o evitar conflictos de intereses.

39. La Oficina definió mejor las categorías de funcionarios obligados a presentar declaraciones, a fin de garantizar que todos aquellos funcionarios que reuniesen los criterios de presentación de declaraciones fueran seleccionados a tal fin, y que los recursos de la Oficina se utilizasen de manera eficiente. Esta simplificación implicó trabajar estrechamente con los jefes de oficinas y los coordinadores al comienzo del periodo de presentación, a fin de ultimar la lista de declarantes.

40. Al igual que en años anteriores, el número de solicitudes de asistencia durante la campaña de presentación de declaraciones siguió disminuyendo. Esta disminución podría deberse a las continuas mejoras introducidas en el sistema en línea por la Oficina de Sistemas y Tecnología de la Información de la Dirección de Gestión, o a la experiencia adquirida hasta la fecha por los coordinadores del programa de declaración de la situación financiera en las dependencias institucionales, o a que los declarantes están más familiarizados con los requisitos para la presentación de declaraciones.

Obligación de declarar por primera vez

41. La Oficina de Ética, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos, introdujo la obligación de declarar por primera vez. Los funcionarios que ocupasen por primera vez plazas en una categoría de personal obligada a presentar declaraciones debían presentar una declaración de la situación financiera, tras su nombramiento, en lugar de esperar a la siguiente campaña anual de presentación de declaraciones. La obligación de declarar por primera vez permitía a la Oficina de Ética examinar los intereses financieros y externos de los funcionarios recientemente nombrados o contratados con vistas a detectar y resolver conflictos de intereses cuando dichos funcionarios asumieran sus nuevas funciones, en lugar de esperar los resultados de la campaña anual de presentación de declaraciones.

42. Además de los 1.413 declarantes anuales, se descubrió que un total de 84 funcionarios tenían la obligación de declarar por primera vez. A fin de adaptar el proceso de presentación de declaraciones por primera vez, durante los meses de junio y septiembre se reactivó el sistema de informes en línea. Se registró un elevado nivel de cumplimiento, pues la Oficina recibió y examinó el 100% de las declaraciones exigidas. No obstante, en lo que respecta a la campaña anual, en

ocasiones las declaraciones no se presentaron en el plazo establecido, lo que exigió una gran labor de seguimiento por parte de la Oficina.

Examen de los datos y prestación de asesoramiento

43. Al llevar a cabo el examen, la Oficina examinó cada una de las declaraciones para garantizar la integridad y coherencia de la información. En los casos en que la información no estaba completa o no era suficientemente clara, se contactó al declarante para que facilitara información adicional o aclaraciones. Posteriormente se cotejaron los intereses privados declarados con una lista de fondos de inversión y proveedores del PNUD, así como con las prohibiciones o restricciones pertinentes que figuran en el Reglamento y Estatuto del Personal, con la finalidad de identificar los conflictos de intereses y proporcionar soluciones o asesoramiento anticipatorio para resolver los conflictos detectados.

44. Tras el examen, la Oficina envió un mensaje de visto bueno al 97% de los declarantes de la campaña anual de 2010 y los obligados a declarar por primera vez, indicando que no se detectaron conflictos de intereses. Durante el período que se examina, la Oficina identificó 31 casos de conflicto de intereses, 7 de los cuales subsistían desde la campaña de 2009. En 159 casos, la Oficina prestó asesoramiento para protegerse frente a los conflictos de intereses que surjan en el futuro. Como se indica en el gráfico 9, de los 31 casos identificados, 19 se referían a relaciones familiares, 9 a actividades externas y 3 a intereses financieros. La Oficina de Ética sigue trabajando con la Oficina de Recursos Humanos y distintos funcionarios para garantizar el cumplimiento de las normas y políticas de la organización, mediante recusaciones y la desvinculación de las actividades externas, entre otras medidas.

Gráfico 9:

Casos de conflicto de intereses en las campañas de declaraciones de la situación financiera de 2009 y 2010

	<i>Número de casos</i>
Intereses financieros	3
Actividades externas	9
Relaciones familiares	19
Total	31³

45. Junto con la conclusión del proceso de examen correspondiente a 2010, también se ultimaron los exámenes pendientes correspondientes a períodos de presentación anteriores. Como se indica en el gráfico 10, de los 17 casos identificados en campañas anteriores, 11 se referían a relaciones familiares, 4 a actividades externas y 2 a intereses financieros. Se han adoptado medidas correctivas en 11 de los casos, siendo los 6 casos restantes objeto de seguimiento. La Oficina confía en iniciar la campaña de presentación de declaraciones correspondientes al período 2011 objeto del presente informe sin trabajo acumulado.

³ Esta cifra incluye los seis casos objeto de seguimiento de 2006, 2007 y 2008 que se indican en el gráfico 10.

Gráfico 10:

Casos de conflicto de intereses en las campañas de declaraciones de la situación financiera de 2006, 2007 y 2008

	<i>Número de casos</i>	<i>Recusación</i>	<i>Seguimiento</i>
Intereses financieros	2	3	
Actividades externas	4	4	
Relaciones familiares	11	4	6
Total	17	11	6

Verificación

46. La Oficina de Ética lanzó una campaña, basada en un muestreo aleatorio estratificado de declarantes, con el objeto de verificar la veracidad de las declaraciones presentadas, así como la claridad e integridad de dichas declaraciones. Se seleccionó de forma aleatoria una pequeña muestra de declaraciones de la situación financiera, que representaban a declarantes de diferentes grupos funcionales, categorías, regiones y dependencias institucionales, con vistas a su verificación. Se exigió a los funcionarios seleccionados que presentaran documentación de terceros, como estados de las cuentas bancarias, declaraciones de impuestos sobre la renta y documentos relacionados con la propiedad de bienes raíces, a fin de corroborar la información facilitada en sus declaraciones de la situación financiera.

47. El 80% de los declarantes seleccionados pudo corroborar plena y cabalmente cada uno de los conceptos incluidos en su declaración de la situación financiera, mientras que el 8% de los declarantes no pudo corroborar todos los conceptos presentados en sus declaraciones. Ello se debió a diversos motivos, como la incapacidad para acceder a la información desde su actual lugar de destino. El 8% del resto de declarantes se había separado del PNUD, y 1 declarante seguía sometido al proceso de verificación a finales de 2011.

48. La Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, en el marco del programa de declaración de la situación financiera, administra la iniciativa de declaraciones públicas del Secretario General para altos funcionarios de la categoría de subsecretario general y categorías superiores. Si bien la declaración pública se realiza a título voluntario, se trata de una importante iniciativa del Secretario General, dado que demuestra el compromiso de los altos funcionarios con la transparencia. La Oficina de Ética fomenta e impulsa esta iniciativa

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

49. Con arreglo a lo dispuesto en el documento ST/SGB/2007/11, la Oficina de Ética es responsable de poner en ejecución la política del PNUD de protección contra las represalias. Esta política permite que la organización funcione de manera transparente y responsable, y tiene como objetivo mejorar la buena gobernanza institucional.

50. El PNUD protege a los funcionarios que son amenazados o que han sufrido represalias por haber denunciado una falta de conducta o cooperado con una auditoría o investigación debidamente autorizada. Esta política está destinada a animar a los funcionarios a cumplir con su deber de denunciar faltas de conducta y de cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. Les garantiza que no sufran represalias cuando cumplan con este deber. Asimismo, garantiza que la organización pueda hacer frente eficazmente a situaciones que dan lugar a denuncias de represalias y gestionar los riesgos.

51. Las denuncias de represalias deben realizarse directamente en la Oficina de Ética. Una vez que la Oficina recibe una denuncia, lleva a cabo una evaluación preliminar para establecer si se han cumplido las tres condiciones prescritas en la política, a saber: i) si el demandante denunció faltas de conducta o cooperó con una auditoría o investigación debidamente autorizada [la actividad protegida]; ii) si se ha amenazado con interponer, o se ha interpuesto, una acción contra el denunciante; y iii) si existe una relación causal entre la denuncia o la cooperación y la acción contra el denunciante.

52. En los casos en que no se hayan cumplido las condiciones, la Oficina considerará que no han quedado demostradas las presuntas represalias. La Oficina asesora al denunciante, basándose en las circunstancias del caso, y podrá remitirlo a la Oficina del Ombudsman o a otros mecanismos dentro del sistema de justicia interna. Si la Oficina considera que se han cumplido las tres condiciones, establecerá *prima facie* que existen indicios fundados de que hubo represalias y remitirá el asunto a la Oficina de Auditoría e Investigaciones (OAI) para que lo investigue. Si las circunstancias lo justifican, la Oficina concederá protección provisional al demandante en el transcurso de la investigación.

53. Esta política prevé una inversión de la carga de la prueba en la fase de investigación, y exige que la administración demuestre que se habría adoptado la misma decisión en caso de que el funcionario en cuestión no hubiera participado en una actividad protegida.

54. Una vez recibido el informe sobre la investigación, la Oficina de Ética se pronuncia sobre si han quedado demostradas las presuntas represalias. En los casos en que se demuestra que hubo represalias, la Oficina de Ética recomienda a la Administradora que adopte medidas de resarcimiento en relación con el funcionario que denunció represalias. El caso también se remite al Director de la Oficina de Apoyo Jurídico para que examine si se deben iniciar actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias contra los funcionarios que parecen haber tomado represalias.

55. En caso de que no se hayan demostrado las supuestas represalias, el Director de la Oficina de Ética podrá formular recomendaciones a la Administradora sobre cualesquiera cuestiones de gestión u otras cuestiones administrativas que se deriven del caso, si es que hay alguna.

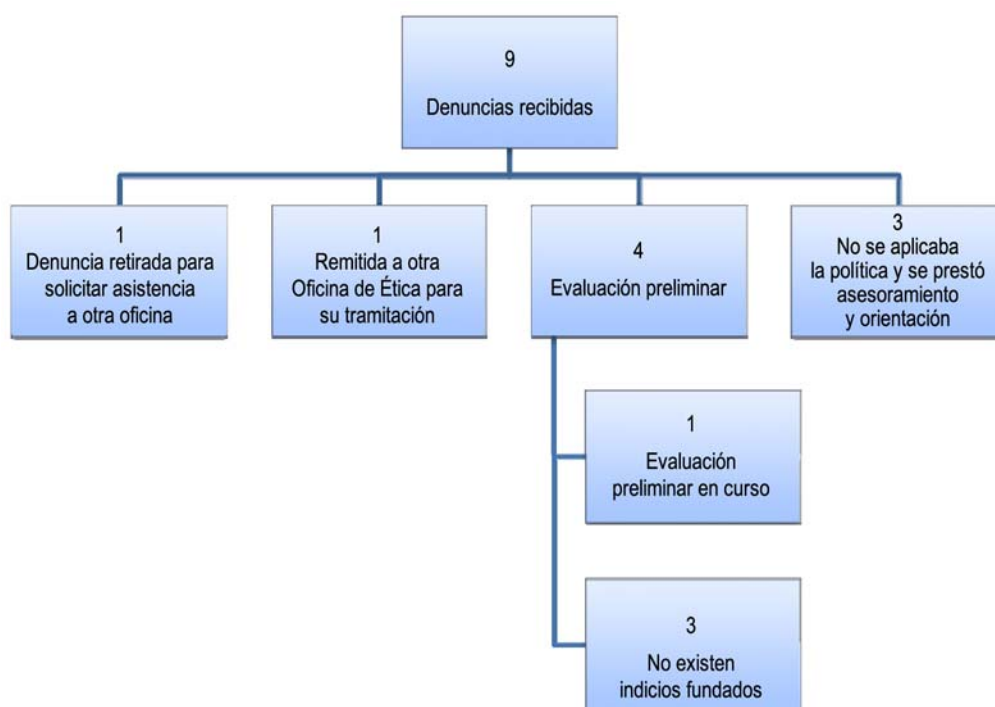
56. Como ilustra el gráfico 11, la Oficina de Ética recibió 9 denuncias de represalias durante el período a que corresponde el informe. En un caso, el demandante retiró la denuncia, señalando su intención de acudir a otra oficina para solicitar asistencia. En tres de los casos restantes se consideró que una evaluación preliminar no estaba justificada, y la Oficina prestó asesoramiento a los demandantes sobre el alcance y la aplicación de la política de protección. En un caso, debido a un conflicto de intereses aparente, la Oficina de Ética remitió el demandante a otra Oficina de Ética.

57. Se llevó a cabo una evaluación preliminar en tres casos. Además, a finales de 2011, otro caso seguía siendo objeto de examen. En ninguno de los tres casos se estableció *prima facie* que existiesen indicios fundados, y en ninguno de ellos estaba justificada la protección provisional.

58. La Oficina siguió supervisando los tres casos presentados desde 2010, en los cuales los funcionarios solicitaron asesoramiento por temor a represalias. Dos de estos casos se han resuelto sin que se presentase una denuncia formal de represalias. La Oficina ha seguido supervisando el tercer caso y así lo hará hasta que el funcionario afectado pueda utilizar un mecanismo satisfactorio para resolver el problema.

Gráfico 11:

Sinopsis de las solicitudes de protección contra represalias en 2011



59. Una política eficaz de protección contra las represalias constituye un importante elemento para promover la rendición de cuentas y la transparencia en las operaciones del PNUD. A través de sus actividades de capacitación, extensión y sensibilización, la Oficina de Ética sigue recordando a los funcionarios su deber de denunciar irregularidades de conductas que socavan la integridad, la transparencia y la buena gobernanza, y que ponen en peligro la imagen y la reputación de la organización. También se recuerda a los funcionarios que tienen derecho a ser protegidos frente a represalias cuando actúen en defensa de los intereses de la organización denunciando faltas de conducta o cooperando con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. La Oficina de Ética proporciona información detallada a los funcionarios de todas las categorías sobre las disposiciones de la política y un ejemplo ilustrativo de estudio de casos sobre cómo

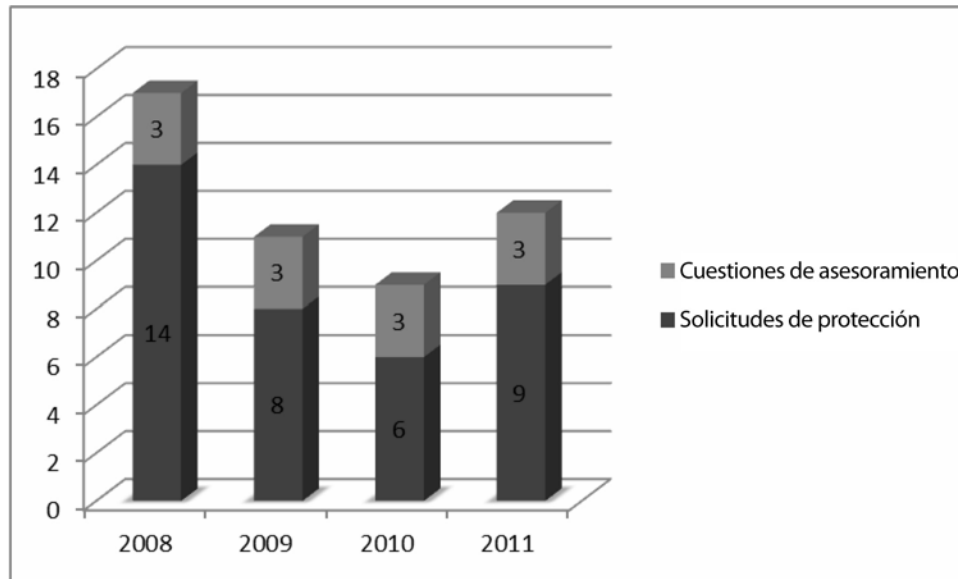
funciona la política. Se presta especial atención a que los directivos conozcan su deber de promover un lugar de trabajo sin represalias, así como su deber de apoyar una cultura y unos comportamientos institucionales positivos.

60. Como se muestra en el gráfico 12, desde 2009, el número de solicitudes de protección parece haberse mantenido en menos de 10 al año.

61. En 2010, más mujeres que hombres presentaron denuncias de represalias. No obstante, en 2011, la inmensa mayoría de las nueve denuncias fue presentada por hombres.

Gráfico 12:

Comparación de solicitudes de protección de 2008 a 2011



IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas

62. Al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética participó en todas las sesiones del Comité de Ética de las Naciones Unidas y organizó las que le correspondían. Participó también en la tercera reunión de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (anteriormente conocida como Red de Ética de las Naciones Unidas). Para más información sobre la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas, véase el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/66/319), que se presentó en el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General.

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

63. Como se ha indicado más arriba, en la decisión 2011/24 de la Junta Ejecutiva se pide a la Oficina de Ética que formule recomendaciones a la administración para fortalecer la cultura institucional de integridad y cumplimiento.

64. La recomendación general es incluir la adopción de decisiones relacionadas con cuestiones éticas como un importante instrumento de los funcionarios para llevar a cabo el programa de cambio institucional. La dirección ha de encontrar un equilibrio acorde con la realidad entre aligerar la carga administrativa y mantener un control y una supervisión internos suficientes para mejorar el desempeño institucional, sin exponer a la organización en extremo a riesgos de prácticas administrativas desacertadas o faltas de conducta de los funcionarios. Puede aducirse que el factor más importante para transformar el desempeño de bueno en excelente es el factor humano. Un llamamiento para que se respete el más alto grado de integridad es un factor clave para motivar a los funcionarios y otros miembros del personal, mientras que el cumplimiento de las normas es un importante componente de la gestión de los riesgos para la reputación institucional. Los directivos superiores deben marcar la pauta correcta desde arriba, haciendo lo que dicen.

65. En términos de actuación, los directivos pueden desempeñar un papel importante para garantizar la orientación inicial más oportuna de los nuevos funcionarios contratados y el personal que pasa a asumir nuevas asignaciones, mediante el seguimiento del cumplimiento por parte de éstos de la capacitación en línea obligatoria sobre cuestiones de ética y otros requisitos de capacitación obligatoria. Los directivos pueden patrocinar sesiones presenciales de capacitación y de exposición de información sobre ética en sus oficinas, sesiones en las que los funcionarios pueden discutir manteniendo niveles éticos elevados, garantizando la transparencia y asumiendo la responsabilidad de ejercer una mayor discreción al aplicar políticas y adoptar decisiones. Los directivos pueden actuar como guardianes de primera línea de la reputación de la organización, alentando a los funcionarios a que soliciten asesoramiento sobre sus intereses financieros y externos y los de sus familias inmediatas, así como exigiéndoles que cumplan en los plazos previstos cualesquiera obligaciones de declaración de la situación financiera. Pueden promover un lugar de trabajo en que se pueda manifestar un disenso constructivo, se impidan las represalias y se fomente la confianza, un lugar de trabajo que incite a los funcionarios y a otros miembros del personal a exponer los problemas en el entorno laboral.

66. De forma independiente, tanto el Comité Asesor de Auditoría, en su 20ª reunión en octubre de 2011, como el Grupo de examen por homólogos recomendaron que el PNUD simplificase su proceso de declaración de la situación financiera. Además, el Comité Asesor de Auditoría suscribió la opinión de que, si los funcionarios no siguen las instrucciones de la Oficina de Ética para resolver conflictos de intereses, la Oficina de Ética podrá remitir el asunto a la Oficina de Recursos Humanos, que está facultada para adoptar las medidas complementarias oportunas.

67. Ambas entidades, también de manera independiente, recomendaron que los directivos considerasen la posibilidad de transferir la responsabilidad de la aplicación de la política del PNUD de protección contra las represalias de la Oficina

de Ética a la Oficina de Auditoría e Investigaciones⁴. El Grupo de examen por homólogos especificó, además, que la Oficina de Ética ejerce una función, a saber: centrarse en iniciativas institucionales dirigidas a eliminar el temor a represalias en el lugar de trabajo. Además, señaló que proteger a las personas de los directivos que toman represalias de diversas formas contra funcionarios por plantear problemas y preocupaciones es una importante cuestión de gestión, y que dicha protección en general forma parte de la gestión de los riesgos y lleva al problema fundamental expuesto en su visita al PNUD, relacionado con la responsabilidad de la gestión⁵.

68. El Grupo de examen por homólogos observó que las cuestiones de ética no son la única responsabilidad de la Oficina de Ética o la Oficina de Recursos Humanos; que se trata de cuestiones de gestión y, como tales, los supervisores y los directivos deben aprender a ayudar a los funcionarios a tratar asuntos cotidianos relacionados con la ética. Los directivos superiores también deben entender su papel en la creación de una cultura institucional que promueva un ambiente de trabajo positivo, en que puedan plantearse problemas y preocupaciones sin temor a represalias⁶. Los homólogos examinadores recomendaron que la Oficina de Recursos Humanos colaborase con la Oficina de Ética para incorporar módulos sobre la adopción de decisiones relacionadas con cuestiones éticas y la resolución de dilemas éticos en la actual capacitación en materia de supervisión y gestión. Los examinadores también recomendaron que las evaluaciones anuales de supervisión del desempeño incluyesen una pregunta sobre el modo en que el directivo ha promovido la ética y una cultura ética en su dependencia.

VI. Conclusión

69. El presente informe anual se ha centrado en el tema de la Oficina de Ética de 2011: el examen, previsto en su plan de acción para 2009-2011. Ha puesto de relieve algunas de las observaciones y conclusiones del examen por los homólogos, en el que la Oficina participó para supervisar su desempeño.

70. Sin embargo, una pequeña y única oficina no puede lograr un cambio por sí sola. Todo avance que se realice ha de atribuirse también a la labor llevada a cabo por los directivos, el personal y otras oficinas de control interno e independiente. Fundamentalmente, todo el personal del PNUD debe guiarse por la visión y el mandato del PNUD: ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor por medio de vidas autónomas y naciones resistentes. A fin de lograr este objetivo, el PNUD aspira a ser una organización de talla mundial basada en el conocimiento y a transformar el desempeño de bueno en excelente. Dado que las personas, sobre todo, son las que pueden lograr un desarrollo centrado en las personas, es aún más importante esforzarse por alcanzar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

⁴ Comité Asesor de Auditoría, acta de la 20ª reunión, tema 3: Asuntos de la Oficina de Ética, párr. 10; informe del examen por homólogos, p. 15. Actualmente, la Oficina de Ética recibe denuncias de represalias y determina si se debería proteger al demandante, mientras que la OAI lleva a cabo la investigación y la Oficina de Apoyo Jurídico determina si se ha cometido una falta de conducta.

⁵ Informe del examen por homólogos, p. 15.

⁶ Informe del examen por homólogos, p. 16.