



Asamblea General

Distr. general
28 de noviembre de 2005
Español
Original: inglés

Sexagésimo período de sesiones

Temas 46 y 120 del programa

Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica y social y esferas conexas

Seguimiento de los resultados de la Cumbre del Milenio

Aplicación de las decisiones del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 que incumben al Secretario General

La Oficina de Ética, el examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión y el comité asesor de auditoría independiente

Informe del Secretario General

I. Introducción

1. La Asamblea General, en su resolución 60/1, de 16 de septiembre de 2005, titulada “Documento Final de la Cumbre Mundial 2005”, pidió al Secretario General que, entre otras cosas, tomara diversas medidas para fortalecer las Naciones Unidas en el contexto de la reforma de la Secretaría y de la gestión. En el presente informe se hace referencia a las cuestiones relativas a la petición de la Asamblea General de que el Secretario General:

- a) Presente información detallada sobre la Oficina de Ética, de carácter independiente que tiene la intención de establecer (párr. 161 b));
- b) Presente una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión en las Naciones Unidas, con inclusión de los organismos especializados y las funciones y obligaciones de los funcionarios directivos, teniendo debidamente en cuenta el carácter de los órganos de auditoría y supervisión de que se trate; la



evaluación se llevaría a cabo en el contexto del examen amplio de las disposiciones de gobernanza (párr. 164 b));

c) Presente propuestas detalladas sobre el establecimiento de un comité asesor de supervisión independiente que incluyan su mandato, composición, proceso de selección de los miembros y cualificaciones de los expertos (párr. 164 c)).

II. La Oficina de Ética

2. La Asamblea General, en el párrafo 161 d) del Documento Final de la Cumbre Mundial, acogió con beneplácito los esfuerzos del Secretario General por asegurar un comportamiento ético, un sistema más amplio de declaración de la situación financiera de funcionarios de las Naciones Unidas y una mayor protección de quienes denuncien actos ilícitos en la Organización. Asimismo, instó al Secretario General a que aplicase escrupulosamente las normas de conductas vigentes y elaborase un código de ética que se aplicase en todo el sistema y a todo el personal de las Naciones Unidas. A este respecto, la Asamblea pidió al Secretario General que le presentase en su sexagésimo período de sesiones información detallada sobre la oficina de ética, de carácter independiente, que tenía intención de establecer.

3. Según el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, todos los funcionarios deben tener el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Los principios básicos que rigen el comportamiento de los funcionarios están enunciados en el Estatuto del Personal, aprobado por la Asamblea General, y en el Reglamento del Personal, promulgado por el Secretario General y transmitido a la Asamblea General. A nivel del régimen común, la Comisión de Administración Pública Internacional revisó y aprobó en 2001 las normas de conducta para la administración pública internacional enunciadas en el documento ST/SGB/2002/13 (“Condición, derechos básicos y deberes de los funcionarios de las Naciones Unidas”). Si bien esos documentos están a disposición del personal, actualmente no existe un mecanismo efectivo para coordinar las iniciativas en materia de ética en la organización y asegurarse de que todo el personal esté al corriente de los problemas de ética y tenga información actualizada al respecto.

4. En la encuesta de 2004 sobre la integridad en las Naciones Unidas se expresó preocupación por la situación en cuanto a la ética en la Organización. Se plantearon cuestiones similares en los informes del Comité de Investigación Independiente del Programa Petróleo por Alimentos. Además, en razón de acontecimientos recientes se ha hecho imperioso establecer nuevos mecanismos para que haya más ética en la Organización. En este contexto ocupa un papel central el establecimiento de una oficina de ética y, al momento de redactarse el presente informe, el mandato propuesto por esa Oficina era objeto de consultas con representantes del personal.

5. En el informe presentado por el Secretario General a la Asamblea General en marzo de 2005 con el título “Un concepto más amplio de la libertad, desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos” (A/59/2005), se formulaban propuestas generales para acelerar la reforma de la administración en la Secretaría y hacerla más transparente y responsable y mejor preparada para hacer frente a las necesidades y los desafíos del siglo XXI. Desde entonces, algunas de las iniciativas concretas de reforma de la administración que se han estudiado como medio de que haya más transparencia, rendición de cuentas y ética en la Secretaría consisten en modificar y ampliar el régimen de declaración de la situación financiera en el caso de los

altos funcionarios, establecer una política de protección para que los funcionarios que denuncien presuntas faltas de conducta no sean objeto de represalias e impartir cada año instrucción en materia de ética a todos los funcionarios. Además, al establecer una oficina de ética de las Naciones Unidas habrá en la Secretaría un centro encargado de cuestiones de ética.

6. En la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales, que forma parte del título II de las estimaciones revisadas del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2006-2007, figuran algunos detalles relacionados con el Documento Final de la Cumbre (A/60/537), con inclusión de las necesidades de recursos para la Oficina de Ética propuesta. A título informativo, en el anexo I del presente documento se encontrará más información detallada sobre esta Oficina.

III. Examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión

7. Se recordará que la Asamblea General, en su resolución 57/278 A, pidió al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas que examinaran las estructuras de gestión, los principios y la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas y formularan propuestas sobre la presentación y consideración futuras de los informes de la Junta de Auditores por las respectivas Juntas Ejecutivas y la Asamblea General. La petición fue reiterada ulteriormente en la resolución 59/264 A. De conformidad con el párrafo 164 b) de la resolución 60/1, el Secretario General ha preparado el mandato para un examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión en las Naciones Unidas, que abarque a los organismos especializados y las funciones y obligaciones de los funcionarios directivos, teniendo debidamente en cuenta el carácter de los órganos de auditoría y supervisión de que se trate.

8. El Comité de Operaciones de Auditoría de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y miembros del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de Directores Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación han sido consultados respecto al mandato de la evaluación externa independiente, que se consigna en el anexo II. El Secretario General propone que la evaluación esté a cargo de consultores. Según la propuesta, se establecería un comité directivo, integrado por expertos internacionales independientes en materia de gobernanza y supervisión, que estarían encargados de coordinar y supervisar la preparación y ejecución del proyecto en su totalidad. El Comité Directivo contaría con la asistencia de los consultores, que llevarían a cabo la investigación técnica y la redacción de la evaluación que se propone.

9. La evaluación constará de dos elementos principales: un examen de la gobernanza y la supervisión que se realizaría en dos etapas y un examen de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. La primera etapa del estudio de la gobernanza y la supervisión abarcaría a las Naciones Unidas, los fondos, los programas y los organismos especializados. La segunda etapa abarcaría únicamente a las Naciones Unidas y una muestra representativa de fondos, programas y organismos especializados. En el anexo II se encontrará información acerca del mandato detallado de la evaluación. En la sección II de las estimaciones revisadas del proyecto de presupuesto por

programas para el bienio 2006-2007 relativas al Documento Final de la Cumbre (A/60/537) se proporciona también alguna información, junto con las necesidades estimadas de recursos.

IV. Comité Asesor de Auditoría Independiente

10. De conformidad con el párrafo 164 c) de la resolución 60/1 de la Asamblea General, el Secretario General presenta en este documento propuestas detalladas acerca del establecimiento de un comité asesor de supervisión independiente. Hay que señalar a este respecto que la Asamblea General no le asignó un determinado título oficial, si bien indicó que el comité sería independiente y tendría el carácter de órgano asesor respecto de cuestiones de supervisión. En la práctica, esta función se referiría básicamente a cuestiones de auditoría. Por lo tanto, se propone que el título oficial sea Comité Asesor de Auditoría Independiente. El mandato provisional, que se indica a título informativo en el anexo III, ha sido redactado sobre la base de que sus funciones tendrían ese alcance. En la parte II de las estimaciones revisadas del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 relativas al Documento Final de la Cumbre (A/60/537) se proporciona también alguna información, junto con las necesidades estimadas de recursos.

11. En el mandato propuesto para el Comité Asesor de Auditoría Independiente se tienen en cuenta las prácticas de gestión del sector público que apuntan a que las organizaciones y los gobiernos rindan cuenta de lo que hacen. El propósito es ayudar al Secretario General y a la Asamblea General a ejercer mejor sus funciones de gobernanza con respecto a las diversas operaciones de las Naciones Unidas y de cerciorarse de que los procesos de auditoría en las Naciones Unidas funcionen en forma eficiente y eficaz en el contexto de sus funciones jurídicas y normativas y de conformidad con los mandatos legislativos.

12. Como pidió la Asamblea General, el mandato incluye información detallada acerca de la composición, el grado de independencia y las cualificaciones de los miembros del Comité. Se propone establecer un Comité integrado por cinco a siete expertos externos que se reúna trimestralmente. De conformidad con las mejores prácticas, todos los miembros del Comité deben tener experiencia financiera pertinente y ser independientes de la Secretaría y de los gobiernos de los Estados Miembros.

13. Las disposiciones que anteceden para el Comité Asesor de Auditoría Independiente estarían sujetas a revisión en el contexto del examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida la evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión, que se ha mencionado. Cabe observar que el Comité que se propone es totalmente distinto al mecanismo interno establecido por el Secretario General para ayudarle a asegurarse de que se cumplan en la Secretaría las recomendaciones dimanadas de auditorías e investigaciones.

V. Conclusiones y recomendaciones

14. La Asamblea General tal vez desee tomar nota del presente informe y sus anexos y aprobar:

a) El establecimiento de una oficina de ética, como se propone más arriba;

b) La realización de una evaluación externa independiente de la gobernanza, la supervisión y la auditoría en el sistema de las Naciones Unidas, como se propone más arriba;

c) El establecimiento de un comité asesor de auditoría independiente y su mandato, composición, proceso de selección de sus miembros y cualificaciones de los expertos, como se propone más arriba.

Anexo I

Establecimiento de una oficina de ética

A. Descripción general de las funciones de la oficina de ética

Objetivo

1. El objetivo de la oficina de ética consistirá en prestar asistencia al Secretario General para asegurarse de que todos los funcionarios cumplan y desempeñen sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad que exige la Carta de las Naciones Unidas y, para esos efectos:

- a) Promover una mentalidad de ética, transparencia y rendición de cuentas;
- b) Formular y difundir normas para una conducta profesional adecuada; y
- c) Tomar a su cargo el liderazgo, la gestión y la supervisión respecto de la infraestructura de ética en las Naciones Unidas.

Funciones principales

2. Las funciones principales de la oficina de ética serán las siguientes (en la sección B del presente anexo se encontrarán más pormenores de cada una de estas actividades):

- a) Administrar el programa de declaración de la situación financiera en la Organización;
- b) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en virtud de la política de la Organización de proteger de represalias al personal que denuncie faltas de conducta;
- c) Impartir asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas (conflictos de intereses, por ejemplo), incluida la administración de un servicio de consulta sobre esas cuestiones;
- d) Impartir normas, formación e instrucción sobre cuestiones éticas, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las demás oficinas que corresponda, e impartir cada año formación ética para todo el personal.

Archivos confidenciales

3. La oficina de ética mantendrá un archivo confidencial del asesoramiento que imparta y de los informes que le sean presentados.

Presentación de informes

4. La oficina de ética presentará periódicamente informes al Secretario General, en los que incluirá una descripción general de sus actividades y las constataciones y evaluaciones que haya hecho en relación con esas actividades. En los informes, si bien no se revelaría la identidad de quienes consultan a la oficina, se indicaría el tipo de cuestiones planteadas y las pautas y tendencias que se hubiesen determinado. La oficina formularía también observaciones sobre normas, reglamentos, políticas, procedimientos y prácticas que hubiesen sido señalados a su atención y podría formular las recomendaciones que procedieran.

Relaciones con otras oficinas

5. La oficina de ética no reemplazará a ningún mecanismo a que pueda recurrir el personal para denunciar faltas de conducta o presentar reclamaciones. Por ejemplo, si se denunciase a la oficina de ética un caso de falta de conducta, ésta remitiría la cuestión a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para que la investigara. Si la cuestión planteada por un funcionario se refiriera a un problema interpersonal en una determinada oficina, la oficina de ética indicaría a ese funcionario que existe la Oficina del Ombudsman y le indicaría también los demás mecanismos oficiosos de solución de controversias en la Organización.

6. La oficina de ética entablará relaciones de trabajo con otras oficinas y departamentos, entre ellos la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos y la Oficina del Ombudsman, a los efectos de que haya una coordinación satisfactoria, se imparta asesoramiento conforme con las normas y la política vigente y se proceda a hacer las remisiones o recomendaciones que correspondan.

B. Pormenores de las funciones principales de la oficina de ética

Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la Organización

7. La completa declaración de la situación financiera constituye una salvaguardia tanto para el funcionario como para la Organización y permite determinar con conocimiento de causa si el funcionario ha cumplido las normas y los principios aplicables en materia de conflictos de intereses y las normas de conducta vigentes, además de permitir al funcionario y a la Organización establecer una protección adecuada respecto de conflictos de interés reales o posibles cuando se plantean.

8. Según el programa de declaración de la situación financiera, ciertos funcionarios tienen que hacer cada año una declaración confidencial de sus intereses financieros. Hasta hace poco, únicamente tenían que hacerlo los funcionarios de categoría de Subsecretario General y categorías superiores. El Secretario General ha dictado nuevas normas sobre la declaración de la situación financiera que amplían este requisito a los funcionarios que desempeñen funciones de adquisiciones e inversiones, tal como había solicitado la Asamblea General en el párrafo 10 de la resolución 52/252. En virtud de las nuevas normas se reducen también considerablemente los umbrales previstos para esa declaración, de 25.000 a 10.000 dólares respecto de los activos e ingresos de fuentes distintas de las Naciones Unidas y de 10.000 a 250 dólares el correspondiente a los regalos.

9. La Asamblea General tiene también a la vista, para su examen, el informe titulado “Enmiendas al Estatuto del Personal” (A/60/365), en que el Secretario General pide que la Asamblea apruebe una enmienda al artículo 1.2 n) del Estatuto del Personal en virtud de la cual se ampliarían los requisitos en cuanto a la declaración de la situación financiera de manera de incluir a los funcionarios de categoría L-6, D-1, L-7 y D-2 y a los demás funcionarios que considere necesario el Secretario General.

10. El programa ampliado de declaración financiera será aplicable a unos 1.000 funcionarios en la Secretaría de las Naciones Unidas. Si bien la oficina de ética estará encargada de administrarlo, se propone que el estudio y la auditoría efectivas de

los formularios correspondientes esté a cargo de expertos financieros independientes y no del personal de la oficina de ética a fin de salvaguardar el carácter confidencial de la información financiera privada de altos funcionarios. Esta recomendación se funda también en los buenos ejemplos de la Oficina de ética y conflictos comerciales del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, que administran sus programas en la materia con la participación de expertos financieros que llevan a cabo en la práctica el examen y la auditoría de las declaraciones de la situación financiera. Los expertos independientes recibirían completa información acerca del sistema de las Naciones Unidas y ejemplares de las descripciones de los puestos de los funcionarios cuyas declaraciones se estén examinando a fin de poder identificar conflictos de intereses. Asimismo, podrán aclarar cuestiones con los funcionarios de que se trate directamente o por conducto del director de la oficina de ética. En caso de que la información presentada (o no presentada) indique un posible caso de falta de conducta, la cuestión sería remitida a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para su investigación.

Protección del personal que denuncia faltas de conducta para que no sea objeto de represalias

11. La política de protección del personal que denuncia faltas de conducta para que no sea objeto de represalias no tiene forma definitiva y será objeto de otras consultas. Al preparar el proyecto correspondiente se pasó revista a la legislación vigente en la materia en muchos Estados Miembros, entre ellos los Estados Unidos de América, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Australia, el Canadá, Sudáfrica, Nueva Zelanda y Corea del Sur. El nuevo programa de protección contra las represalias fue incluido entre las funciones de la oficina de ética como resultado de una propuesta formulada por un grupo de trabajo interdepartamental integrado por representantes de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina de Asuntos Jurídicos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina del Ombudsman y un consultor recomendado por *Transparency International*. A continuación se indican las características esenciales del proyecto actual.

12. La oficina de ética protegerá de represalias a quienes denuncien faltas de conducta o cooperen en investigaciones oficiales. El programa está destinado a alentar las denuncias de falta de conducta hechas de buena fe y a disuadir de injerirse en ellas o de tomar represalias contra quienes las hacen.

13. La oficina de ética no tendrá funciones de investigación. Cuando reciba una denuncia de represalia, procederá a un examen preliminar para determinar si hay fundamentos suficientes para suponer que ha habido una represalia o una amenaza de represalia. En la afirmativa, la oficina remitirá la cuestión a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para que la investigue y podrá también recomendar medidas provisionales de protección. Si se constata que ha habido represalias, la oficina de ética teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna u otras oficinas y, previa consulta con quién ha sido objeto de ellas, recomendará las medidas que procedan para rectificar las consecuencias negativas de las represalias. Esas medidas podrán consistir entre otras, en la reposición en el cargo, la revocación de la decisión que constituya una represalia o el traspaso a otra oficina de quién ha sido objeto de la represalia o de quién tomó la decisión que la constituya.

Función de impartir asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas (conflictos de intereses, por ejemplo), incluida la administración de un servicio de consulta en la materia

14. Una de las funciones más importantes de la oficina de ética consistirá en impartir orientación al personal sobre cuestiones de ética en un entorno neutral, imparcial y estrictamente confidencial. La oficina mantendrá un archivo del asesoramiento que haya impartido en su base de datos confidencial. Los funcionarios podrán recabar asesoramiento de la oficina de ética o plantear problemas en el trabajo de diversas maneras, en persona, por correo ordinario, por fax, por correo electrónico o por conducto del servicio de asistencia, todas las cuales serían confidenciales.

Impartir normas, formación e instrucción sobre cuestiones de ética, en coordinación con la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos

Impartir normas

15. Las Naciones Unidas han establecido normas detalladas de conducta, pero éstas no han sido difundidas efectivamente al personal. La oficina de ética colaborará con la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos en la tarea de complementar y explicar el Estatuto y el Reglamento del personal y las normas de conducta vigentes en términos de fácil comprensión.

16. La oficina de ética supervisará la infraestructura existente en la materia y recomendará los cambios en las normas, los principios, las políticas u otros factores que sean necesarios para mejorarla, con inclusión de las enmiendas a las normas sobre declaración financiera que sean necesarias.

Formación e instrucción

17. Será fundamental que la oficina de ética haga que se cobre conciencia en toda la Organización de su establecimiento y sus funciones, así como de la aplicación de programas nuevos o ampliados como la protección contra las represalias, el sistema de declaración de la situación financiera, los requisitos en cuanto a la formación anual en materia de ética y las obligaciones del personal y la administración en relación con este programa.

18. La oficina de ética colaborará con la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos para impartir formación e instrucción de carácter interactivo y práctico a fin de que los funcionarios sepan utilizar las normas de personal y de conducta en sus actividades cotidianas. La formación puede revestir la forma de clases con un instructor, el uso de computadoras o una combinación de ambas e incluiría la discusión de situaciones de la vida real que plantearan dilemas éticos.

19. Todos los funcionarios tendrán que recibir cada año formación sobre ética y, tras completar cada programa, recibirán un certificado. La oficina de ética supervisaría el cumplimiento de estos requisitos y notificaría a los funcionarios sus obligaciones al respecto.

20. Se prepararán módulos especializados de capacitación para altos funcionarios y para quienes trabajen en ámbitos especializados o delicados como adquisiciones, contratación, inversiones.

21. Procede a este respecto observar que ya se han tomado medidas para incluir componentes de ética en todos los programas de formación en la Organización.

Además, el 12 de septiembre de 2005 se instaló un módulo en Intranet de instrucciones sobre integridad y ética denominado “Programa en línea para inculcar un sentido de integridad”, que ya ha sido utilizado con buenos resultados por 2.464 funcionarios. El Secretario General tiene la intención de que el módulo sea obligatorio para el personal de la Secretaría de todas las categorías. Todos los funcionarios del Departamento de Gestión asisten en la actualidad a un programa de capacitación sobre ética de medio día de duración que se titula “Working together: ethics and integrity in our daily work” y que será ampliado en los meses venideros para incluir al personal de toda la Secretaría de las Naciones Unidas.

C. Estructura orgánica y ubicación de la oficina de ética

22. La oficina de ética, al igual que la Oficina del Ombudsman, el Tribunal Administrativo, la Junta de Auditores y la secretaría de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, quedaría comprendida en la sección del presupuesto por programas relativa a determinación de políticas, dirección y coordinación generales. Desde el punto de vista orgánico estaría también ubicada fuera de la Oficina Ejecutiva del Secretario General a fin de garantizar su independencia y de que su personal sea contratado de manera transparente y mediante procedimientos establecidos. Al igual que en el caso del Ombudsman, se propone que el director de la oficina de ética sea designado con la categoría de Subsecretario General por un período no prorrogable de cinco años.

23. Es indispensable que el director de la oficina de ética sea designado en una categoría muy alta de manera de concitar el respeto de todos los funcionarios, los Estados Miembros y las entidades externas interesadas porque representará a las Naciones Unidas cuando se trate de cuestiones de ética e integridad. El director de la oficina de ética de las Naciones Unidas tendrá que ser una personalidad destacada, con experiencia y reputación reconocida en materia de ética institucional y tendrá que haber puesto debidamente en práctica iniciativas sobre ética e integridad en organizaciones internacionales. Tendrá que impartir liderazgo y comunicar a los funcionarios de la Secretaría en todo el mundo una imagen de las cuestiones relativas a la ética en las Naciones Unidas, incluida la promoción de principios de ética y la formulación de recomendaciones y directrices de política para hacer frente a problemas éticos nuevos o que estén apareciendo.

24. La oficina de ética estará encargada de las cuestiones de ética en la Secretaría de las Naciones Unidas en general, con inclusión de las oficinas situadas fuera de la Sede, las comisiones regionales, las misiones políticas especiales y las misiones de mantenimiento de la paz.

25. La oficina de ética tendrá su sede en Nueva York, pero se considera necesario también establecer oficinas de enlace en Ginebra, Viena y Nairobi por las razones que se indican a continuación:

a) Si se establecen oficinas de enlace en otros lugares de destino, será más fácil transmitir la imagen de que mantener los más altos principios éticos es una importante cuestión que afecta al personal en todo el mundo y no incumbe únicamente a la Sede. Ello reviste particular importancia a la luz del gran aumento en el número de causas disciplinarias en misiones de mantenimiento de la paz, especialmente con respecto a cuestiones de explotación sexual, y en otras oficinas de las Naciones Unidas con una importante presencia sobre el terreno, como la

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, por ejemplo, en que se ha registrado un aumento de los casos de fraude en los últimos años;

b) Las oficinas de enlace estarían encargadas de las cuestiones de ética de los funcionarios de las oficinas situadas fuera de la Sede, las comisiones regionales, las misiones políticas especiales y las misiones de mantenimiento de la paz en las respectivas regiones, ya que es más fácil para el personal hacer consultas sobre ética o denuncias de represalias con alguien que esté en el mismo huso horario u otro similar y que tenga cierto conocimiento de las oficinas y de los funcionarios de que se trate;

c) Las oficinas de enlace podrían proceder al seguimiento de la presentación de declaraciones de la situación financiera en el caso de funcionarios de otros lugares de destino e impartir asesoramiento y orientación al personal para rellenar los formularios correspondientes. Las oficinas de enlace coordinarían también la instrucción y formación sobre ética del personal en estos otros lugares de destino y procederían además a la coordinación con otras oficinas competentes en la región, entre ellas la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, a fin de establecer relaciones de trabajo para hacer las remisiones necesarias;

d) Las oficinas de enlace estarían en condiciones de transmitir un útil conocimiento de las situaciones en los distintos lugares y de la imagen que se tiene de las cuestiones de ética en otras culturas, que tal vez no queden de manifiesto para el personal de la Sede;

e) El personal de las oficinas de enlace podría viajar con mayor facilidad y a menor costo que el personal de la oficina de ética en la Sede a las comisiones regionales y a las misiones políticas y especiales y de mantenimiento de la paz en África, Europa y el Oriente Medio.

Anexo II

Mandato para el examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida una evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión en las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados

I. Descripción general

1. De conformidad con el apartado b) del párrafo 164 de la resolución 60/1 de la Asamblea General, se realizará una evaluación externa independiente consistente en un examen de las mejores estructuras de gobernanza y supervisión en los sectores público y privado, un análisis comparativo de las estructuras de gobernanza y supervisión en las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados y la determinación de opciones detalladas para modelos de estructuras y mecanismos de gobernanza y supervisión para las Naciones Unidas, así como una muestra representativa de los fondos, los programas y los organismos especializados.
2. La evaluación incluirá también un examen de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), como parte de los mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas. En ese contexto, se formularán opciones para lograr el nivel óptimo de independencia, estructura orgánica y necesidades de recursos conformes a las mejores prácticas que se hayan encontrado.

II. Alcance

3. La evaluación externa independiente constará de dos elementos principales: un examen de la gobernanza y la supervisión, que se realizará en dos etapas, y un examen de la OSSI, que presta servicios de auditoría, investigación, inspección, supervisión de programas, evaluación y consultoría al Secretario General y a la Asamblea General.
4. La primera etapa del estudio de la gobernanza y la supervisión abarcará las Naciones Unidas, los fondos, los programas y los organismos especializados, mientras que la segunda etapa incluirá únicamente a las Naciones Unidas y una *muestra representativa* de sus fondos, programas y organismos especializados que determinará el Comité de Alto Nivel sobre Gestión. El examen de la OSSI se realizará de forma paralela y conjuntamente con el de la gobernanza y la supervisión.
5. Las tareas serán las siguientes:
 - a) Identificar las mejores prácticas y modelos internacionales en materia de gobernanza, supervisión y auditoría en los sectores público y privado que incluyan, entre otros, los siguientes aspectos:
 - i) La rendición de cuentas, auditoría y supervisión;
 - ii) La administración y sus relaciones con los miembros, los órganos rectores y otros órganos subsidiarios, el personal y los interesados a nivel más general en las organizaciones;

- iii) Los objetivos y resultados como elemento central;
- iv) El desempeño eficaz de funciones claramente definidas;
- v) El fomento de valores para toda la organización y la demostración de los valores de la buena gestión y la supervisión mediante la conducta;
- vi) La adopción de decisiones informadas, transparentes y eficaces en todos los ámbitos, incluida la gestión de la actuación profesional, de los riesgos y financiera;
- vii) Apoyo y capacidad para que las estructuras rectoras tomen decisiones eficaces;

b) Estudiar, mediante investigaciones documentales y entrevistas, las exposiciones del cometido, los objetivos, los mandatos y los documentos constitutivos conexos de las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados, teniendo en cuenta las relaciones más amplias en el sistema de las Naciones Unidas, y las atribuciones de los órganos rectores y otros mecanismos de gobernanza existentes. Los resultados de esa investigación, junto con las mejores prácticas a nivel interno identificadas con arreglo al apartado a) *supra*, se aunarán para determinar los mejores modelos de gobernanza y supervisión destinados a:

- i) Crear y promover los niveles éticos y de valores institucionales más elevados y asegurarse de que haya procesos para proteger y fomentar la integridad y la reputación de las organizaciones;
- ii) Promover la rendición de cuentas ante los miembros, los interesados y el público en general;
- iii) Ofrecer productos y servicios con la mejor combinación de economía y eficiencia;
- iv) Hacer posible que haya un equilibrio efectivo entre los intereses de los miembros y que éstos se tengan en cuenta; y
- v) Mejorar la eficacia y la transparencia de la gestión.

c) Proceder a un examen de la OSSI con el objetivo primordial de sentar una base para tomar decisiones acerca del grado adecuado de independencia respecto de los funcionarios directivos, de si los recursos son suficientes en comparación con sus atribuciones, de cuál debe ser la variedad de funciones, de sus mecanismos de presentación de informes y de su organización y estructura para una utilización y eficacia óptimas de los recursos, habida cuenta de la compleja estructura de las Naciones Unidas. Ese examen tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:

- i) Comparar la OSSI con órganos de auditoría y supervisión similares;
- ii) Estudiar cuál debe ser la variedad de sus funciones según las mejores prácticas en cuanto a la auditoría y supervisión internas, determinar cuáles faltan y proponer alternativas acerca de qué órgano sería el más idóneo para desempeñarlas;
- iii) Evaluar cuál debe ser el nivel adecuado de independencia de la Oficina respecto de la administración, especialmente en relación con la financiación, el control presupuestario y la gestión de los recursos humanos, y recomendar opciones en cuanto a un mecanismo justo y neutral de asignación de presupuestos

para la Oficina, en el marco del comité asesor de auditoría independiente que se ha propuesto;

iv) Establecer un plan detallado para la aplicación de las recomendaciones anteriores, que incluya su costo, así como un marco para la supervisión y evaluación continuas de los resultados del plan.

III. Productos necesarios

6. Para lograr los objetivos del estudio serán necesarios distintos productos.

A. Gobernanza y supervisión

7. El examen de la gobernanza y la supervisión se podrá realizar en dos etapas:

a) En un primer informe se identificarán las mejores prácticas internacionales en materia de gobernanza y supervisión y se analizarán las diferencias entre ellas y las que se aplican en las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados, informando a todo el sistema de las cuestiones de alcance general.

b) Tomando como base el primer informe, en el segundo se examinarán el costo y la eficacia de las estructuras de gobernanza y supervisión existentes y se determinará qué cambios en esas estructuras aumentarán la capacidad fiduciaria, la transparencia, la eficiencia y la eficacia de las Naciones Unidas y la muestra representativa de sus fondos, programas y organismos especializados que habrán de incluirse, teniendo en cuenta las iniciativas de simplificación y armonización en curso. El informe debería, entre otras cosas:

i) Aclarar las funciones y obligaciones de la administración respecto de la prestación de apoyo a los Estados Miembros, los órganos rectores y otros órganos subsidiarios, el personal y otros interesados;

ii) Indicar, para los fines de la gobernanza y la supervisión, cuáles son los comités, las juntas y otros órganos de gestión e interinstitucionales necesarios, con inclusión de los proyectos de documentos constitutivos, la subordinación jerárquica y las prácticas más importantes para los Estados Miembros, la administración y los órganos de supervisión;

iii) Indicar, para los fines de la gobernanza y la supervisión, los órganos interinstitucionales necesarios, su composición, sus prácticas fundamentales y sus funciones y responsabilidad respecto de la prestación de servicios de valor agregado a las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados;

iv) Definir las funciones necesarias en el seno de cada comité, junta y órgano de gestión e interinstitucional y sus funciones y obligaciones respectivas dentro de los mecanismos de gobernanza y supervisión;

v) Identificar para el proceso de adopción de decisiones en las juntas y los comités la declaración de los valores que subyacen a las funciones de gobernanza y supervisión de cada organización, incorporando los principios de responsabilidad colectiva para las decisiones y la igualdad de condiciones en los debates, así como modelos de conducta;

- vi) Proponer medidas que hagan más transparente el proceso de adopción de decisiones a todos los niveles dentro de las organizaciones, con inclusión de políticas relativas a la publicación de declaraciones de su cometido, la estrategia, los planes y los estados financieros, así como información sobre sus resultados y logros de la organización y el grado de satisfacción de los usuarios de sus servicios en el período anterior;
- vii) Proponer medidas para mejorar los cauces de comunicación, el aprendizaje y la gestión de los conocimientos en los mecanismos de gobernanza y supervisión y entre ellos;
- viii) Identificar los principales indicadores para la gestión del desempeño de los servicios de auditoría externa;
- ix) Establecer planes detallados para llevar a la práctica las recomendaciones que anteceden, que incluyan su costo.

B. Examen de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna

8. Se elaborará un plan para la OSSI sobre la base del costo íntegro en que se tenga en cuenta la puesta en práctica de todas las conclusiones y recomendaciones resultantes del examen de la Oficina, incluida, según corresponda, la opinión del Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna, en que se definan claramente, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) El grado de independencia operacional y de gestión respecto de la administración de las organizaciones y el mecanismo de supervisión adecuado para la Oficina;
- b) Los servicios y las funciones que debería prestar y asumir la Oficina y los que deberían prestar y asumir otros órganos;
- c) La estructura orgánica óptima y las necesidades de recursos suficientes;
- d) La fuente de financiación y los mecanismos de participación en los gastos para los servicios prestados a nivel interno e interinstitucional;
- e) Estrategias para asegurar que se presten servicios de valor agregado por conducto de la Oficina, entre ellas programas para mantener y actualizar la capacidad y para mantenerse al día de las novedades en materia de auditoría interna y supervisión;
- f) La estrategia para comparar de forma constante la actuación de la Oficina con la de otros proveedores de servicios semejantes.

C. Procedimiento

9. El Secretario General establecerá un comité directivo, integrado por cinco expertos independientes representativos a nivel internacional en el ámbito de la gobernanza y la supervisión, con conocimientos especializados de administración pública internacional si procede, que se encargarán de coordinar y supervisar la preparación y ejecución de todo el proyecto. Para llevar a cabo su misión, el Comité Directivo celebrará reuniones periódicas.

10. En el desempeño de su labor, el Comité Directivo mantendrá consultas con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Grupo de Auditores Externos (en el

que se incluye la Junta de Auditores), la Dependencia Común de Inspección y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, según sea necesario.

11. Los resultados de cada etapa del estudio se compilarán en informes que serán presentados al Comité Directivo y en los que se hará referencia a los siguientes aspectos:

- a) Los avances logrados en el período en relación con las investigaciones técnicas y la elaboración del estudio de evaluación;
- b) Las demoras en la evaluación y las medidas necesarios para rectificarlas.

12. El Comité Directivo presentará los informes sobre gobernanza y supervisión al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los organismos, los fondos y los programas participantes que corresponda. El Comité Directivo presentará el informe relativo al examen de la OSSI al Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna. Presentará además al Secretario General un informe completo y definitivo sobre gobernanza y supervisión, en que se incorporará el examen de la OSSI, para que lo transmita a la Asamblea General.

13. La evaluación será realizada en estrecha cooperación con las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados a fin de aprovechar al máximo los recursos internos y asegurarse de que, al final del proyecto, el personal conozca a fondo las soluciones propuestas.

D. Criterios de selección

14. La selección de los consultores se realizará mediante un concurso internacional basado en los siguientes criterios:

- a) Experiencia demostrada en proyectos similares con grandes entidades del sector público, clientes multinacionales u organizaciones no gubernamentales internacionales;
- b) Capacidad demostrada para desarrollar, adaptar y aplicar en las organizaciones clientes metodologías y principios basados en las mejores prácticas;
- c) Comprensión demostrada de las necesidades de los interesados, así como del marco financiero y las estructuras de gobernanza y supervisión de grandes entidades del sector público o clientes multinacionales;
- d) Comprensión demostrada de los diversos problemas con que tropiezan las organizaciones con oficinas distribuidas por todo el mundo y capacidad para encontrar soluciones que puedan aplicarse satisfactoriamente a operaciones mundiales.

IV. Plazos

15. El primer informe sobre gobernanza y supervisión deberá estar listo en abril de 2006 a más tardar y el informe consolidado definitivo sobre gobernanza el 31 de mayo de 2006. El informe sobre la OSSI también deberá presentarse para abril de 2006. Teniendo en cuenta la estrecha relación existente entre los servicios de supervisión y la gobernanza, la consultoría elegida podrá presentar el segundo informe sobre gobernanza en una fecha anterior.

Anexo III

Mandato provisional^a del Comité Asesor de Auditoría Independiente

A. Función

1. El Comité Asesor de Auditoría Independiente presta servicios de asesoramiento especializado a la Asamblea General, con el objetivo de ayudarla a cumplir mejor sus funciones de gobernanza en relación con las diferentes operaciones de las Naciones Unidas^b.

B. Composición y selección de los expertos integrantes

2. El Comité constará de cinco o siete miembros, todos ellos independientes de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los gobiernos de los Estados Miembros. Los criterios de independencia se enuncian en el apéndice A del presente anexo. Los candidatos son propuestos por el Secretario General y están sujetos a la aprobación de la Asamblea General. Una vez nombrados, los miembros del Comité elegirán Presidente a uno de ellos. Se aplicará el mismo procedimiento para seguir nombrando miembros del Comité.

Cualificaciones de los expertos integrantes

3. Todos los miembros deben tener experiencia financiera reciente y apropiada. Los criterios para valorar la experiencia financiera se enuncian en el apéndice B del presente anexo. La composición del Comité debe reflejar una amplia distribución geográfica e incluir una representación equilibrada de personas con experiencia en el sector público y en el sector privado.

C. Reuniones y presentación de información

4. El Comité se reunirá a puerta cerrada como mínimo cuatro veces al año. Para alcanzar el quórum serán necesarios los votos de tres de cinco o cinco de siete miembros del Comité. Únicamente se invitará a las reuniones del Comité a quienes estén familiarizados con los temas del orden del día o estén encargados de ellos. Podrán ser invitados, entre otros, representantes de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y el Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna. Otros integrantes de la administración superior pueden participar en las reuniones del Comité previa invitación especial.

^a En espera de que sea examinado en el contexto del examen amplio de las disposiciones de gobernanza, incluida la evaluación externa independiente del sistema de auditoría y supervisión, mencionado en el párrafo 13 del cuerpo del presente informe.

^b Actualmente, se propone que este Comité preste servicios de asesoramiento con respecto a las operaciones de las Naciones Unidas y no de sus fondos y programas.

5. El Comité levantará sus propias actas de las reuniones y su Presidente pondrá periódicamente al corriente de las conclusiones al Secretario General.
6. El Comité preparará un informe anual para la Asamblea General en el que describa la labor que ha realizado en cumplimiento de sus funciones. El Presidente del Comité participará en audiencias para responder a las preguntas de un Estado Miembro sobre las actividades del Comité.
7. El Comité presentará una evaluación anual de los resultados de sus trabajos a la Asamblea General. También revisará periódicamente si el presente mandato sigue siendo adecuado y, cuando sea necesario, recomendará propuestas de cambios a la Asamblea General para que ésta las apruebe.

D. Funciones

8. El Comité presta asistencia directamente a la Asamblea General para que cumpla sus obligaciones de gobernanza y supervisión. Sus funciones principales son:
 - a) Examinar el presupuesto de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y formular recomendaciones a la Asamblea General respecto de su aprobación;
 - b) Analizar con la administración y con la Junta de Auditores de las Naciones Unidas los estados financieros comprobados y verificar la integridad de los estados financieros y otra información de esa índole que pidan los Miembros;
 - c) Examinar los sistemas de control interno y gestión del riesgo y la observancia de ellos y de las normas y reglamentos;
 - d) Investigar cualquier deficiencia sustancial y supervisar el cumplimiento de los planes de medidas correctivas;
 - e) Asesorar a la Asamblea General sobre las recomendaciones que formule el Secretario General respecto del nombramiento de un Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna;
 - f) Examinar y aprobar el plan de trabajo de auditoría de la OSSI;
 - g) Hacer observaciones y aportaciones al plan de trabajo de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas^c;
 - h) Evaluar la labor de la OSSI y la eficacia y objetividad del proceso de auditoría interna;
 - i) Examinar la eficacia y la objetividad del proceso de auditoría externa;
 - j) Cerciorarse de que la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y la OSSI no tropiecen en sus auditorías con dificultades, como restricciones al alcance de su labor o de acceso a la información necesaria o falta de recursos para llevar a cabo plenamente su labor. El Comité ayudará a superar esas restricciones y los comunicará al Secretario General y la Asamblea General.

^c Teniendo en cuenta que la Junta de Auditores de las Naciones Unidas es independiente y es la única responsable de la realización de sus auditorías.

E. Método de trabajo

9. El Comité realizará sus actividades de la siguiente manera:

Proceso de auditoría

- a) Servir de vía abierta de comunicación entre el Comité, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, la OSSI y la administración, reuniéndose separadamente con ellas una vez al año como mínimo;
- b) Mantener en examen el alcance y los resultados de la auditoría de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y la OSSI y su relación costo-eficacia y comunicar periódicamente a la Asamblea General sus conclusiones;
- c) Examinar el principio de auditoría única para cerciorarse de que se cumpla cabalmente;

Auditores externos

- d) Determinar los criterios relativos a las cualificaciones y la competencia técnica para la selección de candidatos a la Junta de Auditores de las Naciones Unidas e indicar antes de la elección en qué medida cumplen esos requisitos los candidatos;
- e) Formular recomendaciones sobre la remuneración que se ha de pagar a los miembros de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas;
- f) Recabar de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas un informe anual oficial de las actividades que incluya información sobre sus procedimientos internos de control de calidad, y examinarlo;
- g) Examinar, junto con el Contralor, el Secretario General Adjunto de Gestión y la Junta de Auditores de las Naciones Unidas, el alcance y los resultados de la auditoría externa y cualquier observación de importancia que se formule en las cartas sobre asuntos de gestión;

Auditores internos

- h) Asegurarse de que la OSSI cuente con recursos suficientes y siga teniendo la debida importancia dentro de las Naciones Unidas y mantener en examen su independencia y objetividad;
- i) Examinar y formular recomendaciones para aprobar cambios en las funciones de la OSSI, como por ejemplo:
 - i) El propósito, las facultades y subordinación jerárquica; y
 - ii) El plan anual de auditoría, el presupuesto y la dotación de personal;
- j) Examinar con la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y el Secretario General Adjunto de la OSSI el programa de auditoría interna y las constataciones importantes, como fraudes, actos ilícitos, deficiencias en el control interno o problemas similares y analizar la reacción de la administración ante las conclusiones y recomendaciones de los auditores;

k) Supervisar y evaluar la función y la eficacia del Secretario General Adjunto de Servicios de Supervisión Interna y la función de la OSSI;

l) Asesorar a la Asamblea General sobre cuestiones importantes que se planteen en el informe anual de la OSSI;

Control interno y gestión del riesgo

m) Analizar el sistema de control interno de las Naciones Unidas, incluidos los controles financieros, operacionales y de cumplimiento y evaluar la eficacia de la gestión del riesgo;

n) Analizar los procedimientos de gestión del riesgo junto con la OSSI, la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y la administración ejecutiva;

o) Asegurar que la OSSI destine recursos suficientes a cuestiones de interés sustancial y alto riesgo para la Organización y que el plan de trabajo de la OSSI tome en consideración otras tendencias importantes en la supervisión;

Presentación de información financiera

p) Supervisar la integridad de los estados financieros y controles internos de las Naciones Unidas;

q) Estudiar la introducción de cambios en los principios de contabilidad, y determinar si éstos y las prácticas de declaración de la situación financiera son apropiados;

Cuestiones generales

r) Examinar el ámbito de competencia de los órganos de supervisión respectivos para asegurar a los Estados Miembros que no hay lagunas ni contradicciones persistentes;

s) Recabar, según proceda, asesoramiento profesional independiente a fin de dar seguimiento a las cuestiones señaladas a su atención, dentro del ámbito de sus obligaciones y teniendo presentes los mandatos de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y la OSSI;

t) Asegurar que las Naciones Unidas cuenten con mecanismos adecuados para que los empleados manifiesten en confianza sus inquietudes sobre posibles incorrecciones relacionadas con asuntos de contabilidad, controles internos de contabilidad o auditorías y puedan hacer presentaciones confidenciales sobre cuestiones dudosas de contabilidad o auditoría.

u) Revisar su mandato y ponerlo al día conforme sea necesario, como mínimo cada tres años, recomendando los cambios a la Asamblea General y evaluar periódicamente su propio desempeño;

F. Mandato y condiciones de servicio

10. El mandato y las condiciones de servicio de los miembros del Comité serán comparables con las de los miembros ordinarios de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y la Comisión de Administración Pública Internacional. Esta disposición incluye el puesto del Presidente, que a diferencia de

lo que ocurre con la Presidencia de la CCAAP, tendrá un mandato y unas condiciones de servicio idénticos a los de los demás miembros del Comité. El mandato estará limitado a tres años y no será renovable.

G. Apoyo de secretaría

11. El Comité contará con apoyo de secretaría.

Apéndice A

Criterios para definir la independencia de los miembros del Comité

1. Se considerará que un candidato a miembro del Comité es independiente si no tiene una relación material^a con las Naciones Unidas como titular de un cargo ejecutivo ni como gran accionista de una empresa que tenga relaciones con las Naciones Unidas, sus fondos y programas y organismos especializados.
2. Además, se considerará que un candidato **no** es independiente si:
 - a) Es o ha sido empleado de las Naciones Unidas en los tres últimos años;
 - b) Forma o ha formado parte del gobierno de un Estado Miembro en los tres últimos años^b;
 - c) Tiene un familiar directo^c que ocupe o haya ocupado un cargo de categoría superior^d en las Naciones Unidas en los tres últimos años;
 - d) Tiene un familiar directo que ocupe o haya ocupado un cargo de categoría superior en el gobierno de un Estado Miembro en los tres últimos años;
 - e) Ha percibido o tiene un familiar directo que haya percibido durante un período de 12 meses en los tres últimos años una suma superior a 100.000 dólares EE.UU. por concepto de remuneración directa de las Naciones Unidas (con exclusión de honorarios por integrar un comité);
 - f) Es actualmente empleado de la OSSI o empleado de un miembro de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas;
 - g) Tiene un familiar directo que ocupe o haya ocupado en los tres últimos años un empleo como funcionario ejecutivo de una empresa en cuya junta de remuneraciones haya participado simultáneamente un miembro actual de la administración superior de las Naciones Unidas;
 - h) Es actualmente empleado de una empresa que haya realizado pagos a las Naciones Unidas o percibido pagos de ellas, en cualquiera de los tres últimos ejercicios fiscales, por una suma superior a 1 millón de dólares EE.UU. o al 2% de los ingresos consolidados de la empresa;
 - i) Tiene un familiar directo que ocupe actualmente un cargo de funcionario ejecutivo de una empresa que haya realizado pagos a las Naciones Unidas o percibido pagos de ellas, en cualquiera de los tres últimos ejercicios fiscales, por una suma superior a 1 millón de dólares EE.UU. o al 2% de los ingresos consolidados de la empresa;

^a Por “relación material” se entiende que corresponda a las Naciones Unidas más del 2% de los ingresos del candidato, o de las compras o adquisiciones de productos o servicios de la empresa del candidato, durante los tres últimos años.

^b Los ex funcionarios públicos nacionales no están incluidos en esta restricción.

^c Por familiar directo se entiende cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegra, suegro, yerno, nuera, cuñado, cuñada y otra persona (excluidos los empleados domésticos) que conviva con el candidato.

^d Cargos de la categoría de Subsecretario General Adjunto o categorías superiores.

- j) Forme parte de otra Junta u ocupe un cargo por nombramiento en el gobierno de un Estado Miembro que pueda afectar a su independencia;
- k) Ha sido titular en los tres últimos años de un cargo en directorios interconectados entre empresas relacionadas con el candidato y con las Naciones Unidas;
- l) Ha aceptado, directa o indirectamente, honorarios de las Naciones Unidas por concepto de consultoría, asesoramiento u otro tipo de remuneración que no sea en su calidad de miembro de un Comité.

Apéndice B

Criterios para definir la experiencia financiera de los miembros del Comité

1. El Comité estará compuesto de cinco o siete personas con excelentes calificaciones y que tengan experiencia financiera reciente y pertinente. Todos los miembros del Comité deben estar en condiciones de leer y comprender estados financieros.
 2. Entre los miembros del Comité habrá una representación equilibrada de experiencia en el sector público y el privado, teniendo presente los requisitos de independencia enunciados en el anexo I del presente informe.
 3. Los expertos serán seleccionados entre candidatos que hayan ocupado altos cargos ejecutivos o de gestión que entrañaran:
 - Competencia técnica en la comprensión de estados financieros y la presentación de informes financieros, así como en los principios de contabilidad generalmente aceptados, la auditoría y la investigación
 - Experiencia anterior como miembro de un comité de auditoría de una empresa privada o un órgano del sector público
 - La comprensión de los controles y procedimientos internos para la presentación de informes financieros
 - La formulación o el cumplimiento de normas internacionales de auditoría interna o externa
 - La formulación o el cumplimiento de normas internacionales de contabilidad
 - Independencia, integridad, objetividad y disciplina.
-