



Asamblea General

Distr. general
21 de agosto de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Tema 135 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General**

Resumen

El presente informe se ha preparado en respuesta a la resolución 60/254 de la Asamblea General, relativa al examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, en la que la Asamblea acogió con beneplácito el establecimiento de la Oficina de Ética, aprobó sus principales competencias y pidió que anualmente, en relación con el tema del programa relacionado con la gestión de los recursos humanos, se presentara información sobre las actividades de la Oficina y la aplicación de las normas éticas.

El informe contiene un resumen de las actividades de la Oficina de Ética del 1º de agosto de 2006 al 31 de julio de 2007.

* A/62/150.

** El presente informe se preparó una vez concluido el ciclo anual a que se refiere la información, que finalizó el 31 de julio de 2007.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1-2	3
II. Antecedentes e información general	3-12	3
III. Actividades de la Oficina de Ética y aplicación de las normas éticas.....	13-57	7
A. Establecimiento de normas	13-17	7
B. Actividades de capacitación, enseñanza y difusión	18-26	8
C. Asesoramiento y orientación	27-35	10
D. Programa de declaraciones de situación financiera	36-51	12
E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta y cooperan con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	52-57	17
IV. Observaciones y recomendaciones.....	58-70	18
V. Conclusión.....	71-74	21

I. Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en el apartado i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en que se pedía al Secretario General que, en el contexto de su informe anual, informara de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas, según procediera, en relación con el tema del programa relacionado con la gestión de los recursos humanos.

2. El informe contiene también un examen completo de la labor de la Oficina de Ética, incluida la posibilidad de que se establezca un grupo de expertos representativos a nivel internacional con el cometido de proporcionar una evaluación periódica independiente de la Oficina, que se sometería a consideración de la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones, como se indica en el apartado g) del párrafo 16 de la resolución ya citada.

II. Antecedentes e información general

3. La Asamblea General aprobó la creación de la Oficina de Ética independiente en la Secretaría de las Naciones Unidas en la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1, párr. 161 d)) en el contexto de las iniciativas generales de reforma de la Secretaría y la administración, que debían fundamentarse en una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. La Oficina comenzó a funcionar el 3 de enero de 2006.

4. El objetivo de la Oficina de Ética, conforme a lo establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22, consiste en prestar asistencia para asegurar que todos los funcionarios acaten y desempeñen sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad, como prevé la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina presenta informes directamente al Secretario General y no sustituye ningún mecanismo existente que esté a disposición de los funcionarios para denunciar las faltas de conducta o resolver quejas.

5. Las principales esferas de responsabilidad de la Oficina de Ética son las siguientes:

a) 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;

b) Prestar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas (por ejemplo, conflictos de intereses), incluida la administración de un servicio de consulta sobre esas cuestiones;

c) Administrar el programa de declaración de la situación financiera en la Organización;

d) 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 y que coopere con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;

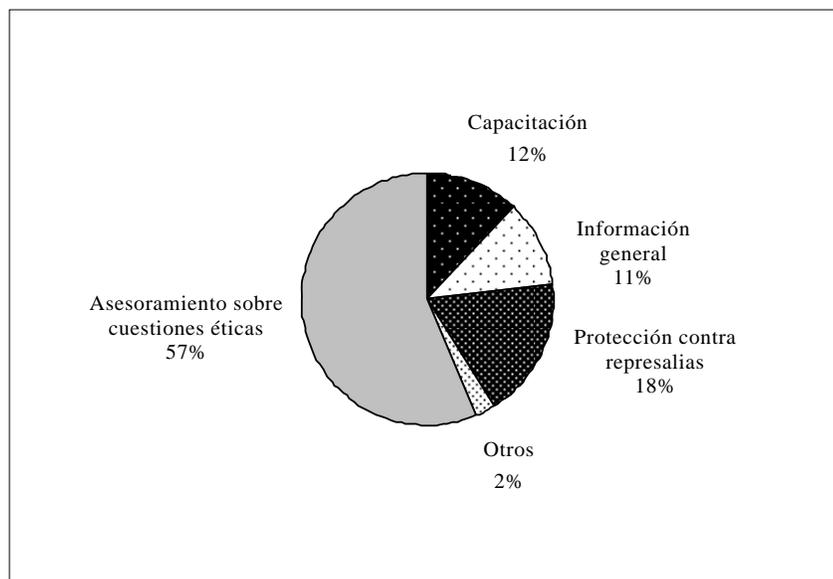
e) Las demás funciones que se consideren adecuadas para la Oficina.

6. La Oficina de Ética actúa como guardián de las normas éticas y de la integridad para las Naciones Unidas. En esa calidad, la Oficina se ocupa en forma proactiva de mantener al día esas normas y suministrar información y asesoramiento, así como de preparar el contenido de la capacitación. Además, la Oficina es consultada sobre las consecuencias éticas de políticas clave, como las referentes a las adquisiciones y las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio, la inversión de activos y el nombramiento de funcionarios.

7. La Oficina ofrece un entorno confidencial y seguro en que los funcionarios pueden consultar libremente cuestiones éticas y buscar protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta de buena fe. Para ese fin, la Oficina de Ética ha establecido un servicio telefónico de consulta sobre ética (1 917 367 9858) y una dirección especial de correo electrónico (ethicsoffice@un.org). Los funcionarios también pueden consultar información sobre la Oficina en la intranet de las Naciones Unidas (iSeek).

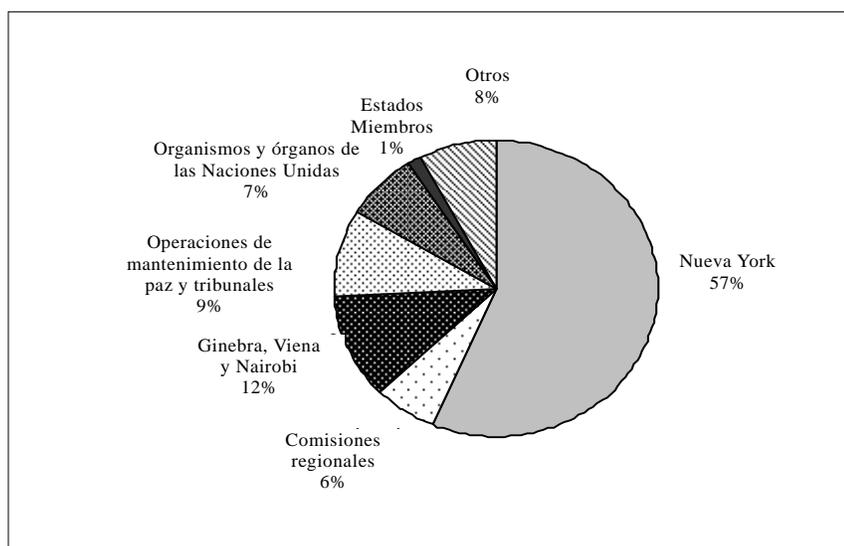
8. El período que se examina en el presente informe, comprendido entre el 1º de agosto de 2006 y el 31 de julio de 2007, fue el primer ciclo completo de actividades de la Oficina de Ética, aunque no se complementó en su totalidad hasta mayo de 2007. La Oficina recibió un total de 287 solicitudes de servicios, lo que representó un leve aumento del promedio mensual en comparación con el total de 153 solicitudes recibidas durante el período comprendido entre enero y julio de 2006. Las solicitudes de servicios se inscribieron en las categorías siguientes: asesoramiento sobre cuestiones éticas (57%), protección contra represalias por denunciar faltas de conducta (18%), información general (11%), capacitación (12%) y otros (2%). El tiempo necesario para responder a esas distintas solicitudes osciló considerablemente, entre unos minutos y varias semanas o más, dependiendo de la índole, la complejidad y las circunstancias de las solicitudes. El gráfico 1 *infra* muestra la distribución de las solicitudes por categoría.

Gráfico 1
Solicitudes por categoría
(1º de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



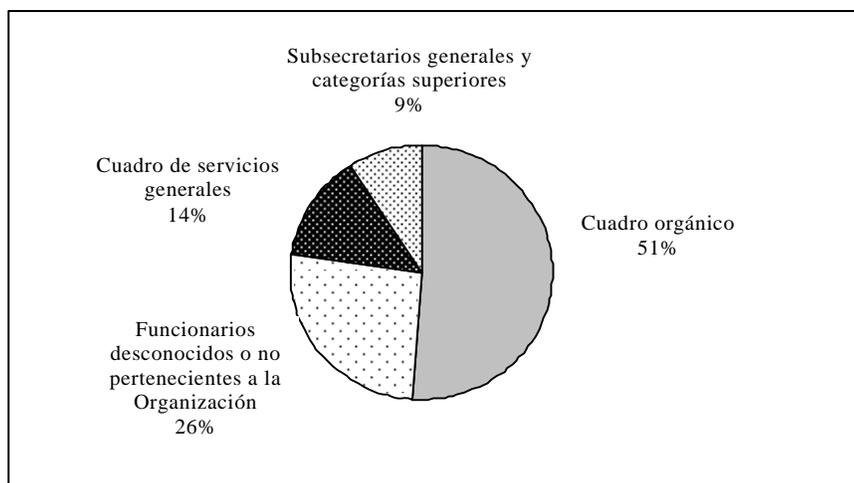
9. Las solicitudes de los servicios de la Oficina de Ética llegaron de distintos puntos geográficos y grupos, como puede verse en el gráfico 2 *infra*: Nueva York (57%), comisiones regionales (6%), oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Viena y Nairobi (12%), operaciones de mantenimiento de la paz y tribunales (9%), órganos y organismos de las Naciones Unidas (7%), Estados Miembros (1%) y otros (8%). Un total del 35% de las solicitudes provenían de lugares de destino de fuera de la Sede. En comparación con las cifras registradas en el ciclo anterior, el volumen de solicitudes recibidas de otros órganos y organismos de las Naciones Unidas aumentó del 4% del total al 7% durante el presente ciclo, y del 6% al 9% en el caso de las operaciones de mantenimiento de la paz y los tribunales. En cambio, el volumen de solicitudes recibidas de las comisiones regionales y el personal de Nueva York disminuyó. Un nuevo aspecto del ciclo que se examina son las solicitudes recibidas de otras categorías, como la de ex funcionarios de las Naciones Unidas.

Gráfico 2
Solicitudes por ubicación geográfica y por grupo
 (1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



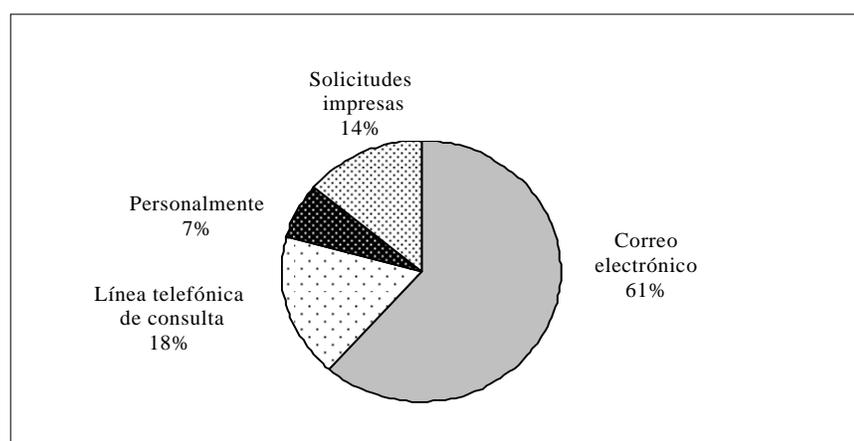
10. Cabe señalar asimismo que se recibieron solicitudes de servicios de la Oficina de Ética de funcionarios de diferentes categorías de toda la Secretaría. En el gráfico 3 *infra* puede verse la distribución de las solicitudes por categoría funcional, desde funcionarios directivos superiores de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores (9%), funcionarios del cuadro orgánico (51%), funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas (14%), hasta los que no deseaban indicar su categoría funcional y los de fuera de las Naciones Unidas. En comparación con la información disponible del período anterior, cabe destacar que hubo un aumento del 2% en la demanda de los servicios de la Oficina por parte de funcionarios de categoría superior. Esto puede ser prueba de la mayor conciencia que ha tomado el personal directivo superior de las cuestiones éticas y sus consecuencias en el lugar de trabajo, como los conflictos de intereses, las actividades externas y las cuestiones relacionadas con la contratación y el nombramiento.

Gráfico 3
Solicitudes por categoría funcional
 (1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



11. Con respecto a la modalidad de contacto utilizada para solicitar los servicios de la Oficina de Ética, 176 (61%) solicitudes se enviaron por correo electrónico mientras que 40 solicitudes (14%) se enviaron por correspondencia impresa, 20 solicitudes (7%) se formularon personalmente ante la Oficina y 51 solicitudes (18%) se formularon por la línea de consulta y mediante comunicación telefónica. El gráfico 4 pone de relieve la distribución de las solicitudes por modalidad de contacto. El gran volumen de solicitudes enviadas por correo electrónico puede sugerir que esta modalidad es la que prefiere el personal que plantea las consultas, por diversos motivos.

Gráfico 4
Solicitudes por modalidad de contacto
 (1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



12. Como observación general cabe señalar que los cambios registrados en el volumen total de las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética, la diversidad del origen de las solicitudes y la amplia distribución de las solicitudes en lo que se refiere al origen geográfico, los grupos, la categoría funcional y la modalidad de contacto ponen de manifiesto la importancia de las cuestiones relacionadas con la ética en el lugar de trabajo, la necesidad creciente de servicios de ética y la posibilidad de acceder a ellos y su uso en las Naciones Unidas. En la sección siguiente del presente informe se examinarán en mayor detalle las principales esferas de trabajo de la Oficina.

III. Actividades de la Oficina de Ética y aplicación de las normas éticas

A. Establecimiento de normas

13. La formulación y el establecimiento de normas éticas y normas de conducta es una función clave de la Oficina de Ética, tal como se indica en el boletín del Secretario General sobre la creación de la Oficina (ST/SGB/2005/22). Se espera que la Oficina, usando el amplio conjunto de normas ya adoptadas para garantizar la máxima integridad del personal de las Naciones Unidas, actualice las normas existentes, elabore nuevas normas cuando sea necesario y lleve a cabo actividades de difusión sobre cuestiones éticas. Al desarrollar esa tarea, la Oficina detecta vacíos y políticas que se superponen o se contradicen y formula recomendaciones para llenar esos vacíos y promover las normas de las Naciones Unidas.

14. Desde que se creó la Oficina de Ética y, en particular, durante el período que se examina, se han emprendido varias iniciativas y actividades relacionadas con el mantenimiento y el fortalecimiento de las normas de las Naciones Unidas. Esas actividades incluyen la integración de los componentes éticos en varios de los módulos de capacitación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, una nueva norma sobre las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio (boletín del Secretario General ST/SGB/2006/15, que entró en vigor el 1º de enero de 2007), formación sobre cuestiones éticas para toda la Secretaría mundial, cursillos específicos para grupos de alto riesgo y consultas sobre la aceptación y el destino de los obsequios recibidos por funcionarios en su carácter oficial. Estas y otras iniciativas concretas son actividades que lleva a cabo actualmente la Oficina, en colaboración con otros departamentos y oficinas pertinentes, para garantizar la armonización de la comprensión e interpretación de las normas y procedimientos aplicables.

15. La Oficina de Ética ha sido consultada, o ha formulado comentarios o proporcionado asesoramiento, sobre los exámenes de las políticas y las actividades de establecimiento de normas de otras oficinas sobre cuestiones relacionadas con la ética, como la elaboración de un código de conducta para una determinada categoría o grupo de funcionarios.

16. La Oficina de Ética trabajó en estrecha cooperación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos en la preparación de una guía de fácil utilización en dos idiomas (inglés/francés) titulada “Working Together: Putting Ethics to Work” (Trabajar juntos: poner en práctica la ética). En la guía se ponen de relieve las principales cuestiones que plantea la conducta profesional y

ética y se aclaran los motivos que justifican las normas, en el contexto de la misión y los valores de la Organización. También apunta a que el personal tome mayor conciencia de las cuestiones éticas y a proporcionar acceso fácil y referencias a documentos fundamentales, servicios y otros recursos que ayudan a los funcionarios a poner en práctica los valores y principios de la Organización. El propósito de la guía es contribuir a fomentar la comprensión en todo el sistema del Código de Conducta de las Naciones Unidas y otras normas. La guía, que se publicó el 22 de mayo de 2007, se ha distribuido ampliamente en toda la Secretaría. Se puede consultar una versión electrónica en el sitio web de la Oficina de Ética.

17. La Oficina de Ética ha comenzado la labor preliminar vinculada a la formulación de un código de ética a nivel de todo el sistema para todo el personal de las Naciones Unidas, incluido el personal de otros órganos y organismos de las Naciones Unidas, como lo solicitó la Asamblea General en el apartado d) del párrafo 161 de su resolución 60/1, sobre el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, y en el apartado a) del párrafo 16 de la resolución 60/254, sobre el examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética ha examinado los documentos fundamentales que rigen actualmente la conducta del personal de las Naciones Unidas —entre ellos el Estatuto del Personal (ST/SGB/2006/4), el Reglamento del Personal (ST/SGB/2002/1), el boletín relativo a la condición, los derechos y los deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas (ST/SGB/2002/13) y las normas de conducta de la administración pública internacional aprobadas por la Comisión de Administración Pública Internacional en 2001 y acogidas con beneplácito por la Asamblea General en su resolución 56/244 (las normas de conducta de 2001)— en el contexto de sus principios y valores pertinentes, para poder estructurar un código de ética basado en valores para el sistema de las Naciones Unidas. Próximamente se celebrarán nuevas consultas con representantes del personal y funcionarios directivos a distintos niveles y de diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas.

B. Actividades de capacitación, enseñanza y difusión

18. La Oficina de Ética tiene el mandato de impartir capacitación anual en materia de ética para fortalecer y aumentar la conciencia sobre las cuestiones relativas a la ética, la integridad y la rendición de cuentas, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Esto exige preparar, examinar y adaptar continuamente los programas y el material de capacitación. La Oficina tiene además el mandato de elaborar otros medios de enseñanza y difusión.

19. La Oficina de Ética, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, siguió fortaleciendo los programas de capacitación existentes sobre ética e integridad. El curso de capacitación ampliado y adaptado de media jornada sobre el espíritu de colaboración, la ética profesional y la integridad en la labor cotidiana comenzó a dictarse a nivel de toda la Secretaría para funcionarios de todas las categorías en noviembre de 2006, tras una fase experimental en el Departamento de Gestión de octubre de 2005 a marzo de 2006. El curso práctico ofreció un foro para examinar los problemas y dilemas éticos típicos que se plantean en el lugar de trabajo y para fomentar una comprensión común de la ética profesional y la integridad por parte del personal de las Naciones Unidas en todos los niveles y su compromiso con esos principios. Desde que comenzó a dictarse el curso, lo han completado funcionarios de la Sede, las oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra y Nairobi y

las comisiones regionales para África, América Latina y el Caribe (oficina de México) y Asia y el Pacífico. A julio de 2007 habían participado en este programa de capacitación más de 3.400 funcionarios. Se prevé organizar nuevos cursos prácticos en la mayoría de los lugares de destino a partir de septiembre de 2007.

20. Antes de que la capacitación en materia de ética se extendiera a toda la Secretaría, la Oficina de Ética junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos organizó un programa especial sobre la ética en el lugar de trabajo destinado a los funcionarios superiores de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. La sesión de información se celebró en octubre de 2006 y fue declarada abierta por el entonces Vicesecretario General, tras lo cual hizo uso de la palabra mi antecesor. La Oficina de Ética y el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos también formularon declaraciones. Se ha previsto otra sesión de información de esta índole para el segundo semestre de 2007.

21. Otras iniciativas son el programa de orientación para funcionarios directivos superiores de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, que tiene un componente de ética que consiste en una entrevista individual con el Director de la Oficina de Ética. El curso práctico sobre ética e integridad en las adquisiciones fue organizado por el Servicio de Adquisiciones, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Ética. En julio de 2007 se llevó a cabo una serie de cursos prácticos que fueron inaugurados por el Director de la Oficina de Ética.

22. Además, la Oficina ha participado en varios cursos de perfeccionamiento de la gestión, en particular los programas de desarrollo de la capacidad de gestión y dirección (para funcionarios de las categorías P-4, P-5, D-1 y D-2). Estos cursos incluyen actualmente componentes de formación ética con estudios de casos prácticos especialmente seleccionados, preparados en forma conjunta por la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, al igual que los cursos relativos a otros ámbitos, como la gestión de adquisiciones y contratos, la gestión de la actuación profesional y las aptitudes de selección y entrevista de candidatos sobre la base de las competencias. Continúan las actividades en colaboración entre la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para perfeccionar y adaptar las iniciativas de formación ética y ampliar su alcance y diversidad según las necesidades del momento.

23. Como parte de sus esfuerzos por llegar al personal de las misiones sobre el terreno, la Oficina de Ética ha participado en un curso práctico que está organizando el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz con el fin de capacitar y preparar al personal superior de apoyo a las misiones en una diversa gama de prácticas y procedimientos. A solicitud del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, la Oficina de Ética colaboró en la preparación del módulo sobre ética de ese curso. También se han impartido módulos de capacitación adaptados para funcionarios que trabajan en esferas especializadas o delicadas, como las adquisiciones y las inversiones. En noviembre de 2006, la Oficina de Ética participó en el Programa de capacitación para funcionarios administrativos superiores de las misiones en materia de administración y gestión de los recursos.

24. Los funcionarios de la Oficina de Ética también asistieron periódicamente a programas de aprendizaje para ofrecer sesiones de información, que la Oficina también ofrece, cuando se le solicita, para grupos especiales (por ejemplo, funcionarios con obligaciones relativas a la declaración de situación financiera o

nuevos funcionarios que reciben orientación). Este es un elemento constante de la labor de la Oficina.

25. La Oficina de Ética ha emprendido varias actividades de divulgación para promover su función, mandato y servicios, aclarar reglas y normas y hacer tomar conciencia de las cuestiones relacionadas con la ética y la integridad al personal de las Naciones Unidas. La Oficina trabajó en colaboración con los administradores de iSeek, la intranet de las Naciones Unidas, para lanzar una serie denominada “La ética en acción”, que pone de relieve los dilemas éticos y las normas que aplica la Organización para resolverlos. La Oficina ha preparado cuatro folletos en dos idiomas (inglés/francés), con información sobre la Oficina de Ética, el programa de divulgación de información financiera, la protección contra las represalias y los conflictos de interés, y los ha distribuido ampliamente, incluso por Internet. Estos folletos se han utilizado en actividades de divulgación, capacitación y comunicación.

26. En un esfuerzo por armonizar las normas e intercambiar las mejores prácticas con otras instituciones públicas e internacionales, en consonancia con las tendencias comunes en materia de gobernanza en el sector público, la Oficina de Ética mantiene una relación estrecha con instituciones profesionales que se ocupan de cuestiones relativas a la ética. Participó en dos cursos prácticos sobre ética y cumplimiento, uno organizado por Conference Board en marzo de 2007 sobre ética y cumplimiento en los negocios, y otro organizado por la Comisión Europea también en marzo de 2007 sobre el fortalecimiento de la asociación activa entre la Unión Europea y las Naciones Unidas mediante la cooperación administrativa (curso práctico II sobre ética). La Oficina seguirá participando en actividades profesionales y conectándose con organizaciones similares con el fin de compartir las mejores prácticas y mantenerse al tanto de los últimos acontecimientos y tendencias en este ámbito. La Oficina ha prestado una asistencia considerable a otros órganos y organismos de las Naciones Unidas sobre diversas cuestiones relacionadas con la ética, como la divulgación de información financiera y la capacitación, para garantizar que haya coherencia entre los organismos en lo que respecta a la aplicación de las normas y el intercambio de conocimientos.

C. Asesoramiento y orientación

27. La Oficina de Ética desempeña una importante función en lo que respecta a ofrecer asesoramiento y orientación confidenciales a funcionarios individuales o grupos de funcionarios y a otros departamentos y oficinas, cuando corresponde y según sea necesario. Además, la Oficina ha sido consultada sobre los aspectos éticos de los cambios de políticas propuestos. Esta función consultiva y preventiva es un elemento esencial del mandato de la Oficina.

28. Los funcionarios pueden ponerse en contacto con la Oficina de Ética para hablar de cuestiones relacionadas con la ética, como conflictos de intereses posibles o reales, actividades externas, actividades posteriores a la separación del servicio, aceptación de obsequios y otras cuestiones muy diversas, y para aclarar las normas y reglas aplicables. Sobre la base de los hechos presentados por el funcionario que efectúe la consulta, la Oficina presta asesoramiento sobre las diferentes vías que puede seguir el funcionario en su vida personal o profesional para asegurarse de que, en el desempeño de sus funciones oficiales, actuará en interés de las Naciones Unidas.

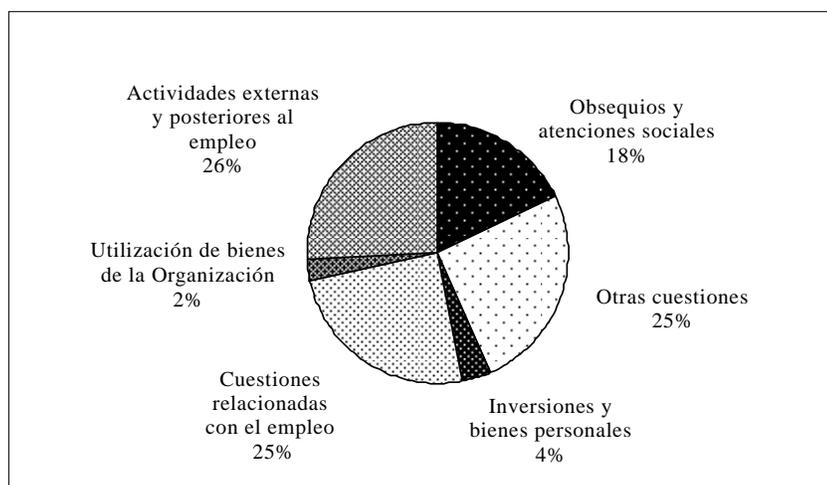
29. Generalmente, el asesoramiento puede consistir en aclarar las normas y reglas de la Organización en lo que respecta a una actividad prohibida o restringida. Además, el asesoramiento relativo a la ética puede abordar cuestiones que no están previstas expresamente en las normas y reglas y que exigen una interpretación basada en los valores.

30. La Oficina de Ética no sustituye los mecanismos existentes para denunciar actividades restringidas (como la aceptación de obsequios o la participación en actividades externas) o conceder la correspondiente autorización. Su función es más bien servir de oficina donde conseguir asesoramiento antes de pedir autorización para realizar una actividad restringida, a fin de evitar o paliar un conflicto de intereses real o aparente.

31. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 162 solicitudes de asesoramiento sobre una diversa gama de cuestiones relacionadas con la ética. En el gráfico 5 se presenta un desglose de las solicitudes por categoría: actividades externas y posteriores a la separación del servicio (26%); cuestiones relacionadas con el empleo (25%); inversiones y bienes personales (4%); obsequios y atenciones sociales (18%); utilización de bienes de la Organización (2%) y otras cuestiones (25%).

32. Si se toma en cuenta el promedio mensual, se observa un aumento considerable en el volumen total de solicitudes de asesoramiento en materia de ética durante el período a que se refiere el informe, en comparación con el período anterior. Cabe destacar asimismo que una parte importante de las solicitudes de asesoramiento recibidas durante el período examinado se referían a actividades externas y a actividades posteriores a la separación del servicio, lo que representa un aumento del 5% en comparación con el ciclo anterior. Al mismo tiempo, el volumen de solicitudes relacionadas con inversiones y bienes personales disminuyó un 14% en comparación con el período anterior. Esta disminución puede obedecer en parte al hecho de que el programa de declaraciones de situación financiera está en su segundo año de aplicación.

Gráfico 5
**Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas
desglosadas por tema**
(1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



33. A lo largo de su proceso de creación, la Oficina de Ética ha proporcionado al personal un recurso útil y de gran ayuda para interpretar las normas y reglamentos de las Naciones Unidas y para guiarlo y asesorarlo al respecto. Los cambios señalados más arriba pueden reflejar el hecho de que: a) las actividades de capacitación en curso y otras técnicas de sensibilización han llegado a muchos funcionarios, y b) tanto el personal directivo como los funcionarios en general son más conscientes de los conflictos de intereses eventuales o reales que pueden derivarse de sus actividades externas o posteriores a la separación del servicio, así como de sus consecuencias para sus deberes como funcionarios de las Naciones Unidas. El volumen creciente de solicitudes y los cambios observados en la índole y la clase de las solicitudes indican que hay una demanda cada vez mayor de las funciones y servicios de la Oficina por parte del personal de todas las categorías.

34. Asimismo, la administración pide asesoramiento a la Oficina sobre eventuales conflictos de intereses relacionados con posibles nombramientos de funcionarios de categorías superiores y sobre los aspectos éticos de las cuestiones vinculadas a las políticas, entre ellas la gestión de las inversiones y las adquisiciones.

35. Además del asesoramiento y la orientación generales que ofrece a toda la Secretaría, la Oficina de Ética, en aras de armonizar las políticas y prácticas, responde a las solicitudes que recibe de otros órganos y organismos de las Naciones Unidas sobre el intercambio de información y las mejores prácticas.

D. Programa de declaraciones de situación financiera

36. La Oficina de Ética tiene el mandato de administrar el programa de declaraciones de situación financiera para mantener y aumentar la confianza pública en la integridad de la Organización. El principal objetivo del programa es determinar los eventuales conflictos de intereses que pueden plantearse por los bienes financieros, las afiliaciones privadas y las actividades externas de los funcionarios, y asesorar sobre la mejor forma de manejar la situación de manera de proteger los intereses de las Naciones Unidas. Como resultado de ello puede ser que se asesore a los funcionarios sobre las medidas apropiadas que deberían tomar, como deshacerse de determinados activos o abstenerse de participar en una actividad o un aspecto determinados de sus funciones oficiales.

37. El programa inicial de declaraciones de situación financiera entró en vigor el 1° de enero de 1999. No obstante, en el actual boletín del Secretario General relativo a las declaraciones de situación financiera y de interés (ST/SGB/2006/6), que entró en vigor el 1° de mayo de 2006, se redujo el umbral mínimo de las declaraciones y se aumentaron las exigencias de presentación de informes respecto de los cónyuges de los funcionarios y sus hijos a cargo. Asimismo se amplió el alcance de la política para incluir a todos los funcionarios de las categorías D-1 y L-6 y categorías superiores; a todos los funcionarios (con independencia de su categoría) cuyas principales obligaciones incluyeran funciones de adquisición o inversiones, y a los que tuvieran acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones. Además, todos los funcionarios que prestan servicio en la Oficina de Ética están obligados a presentar declaraciones de situación financiera.

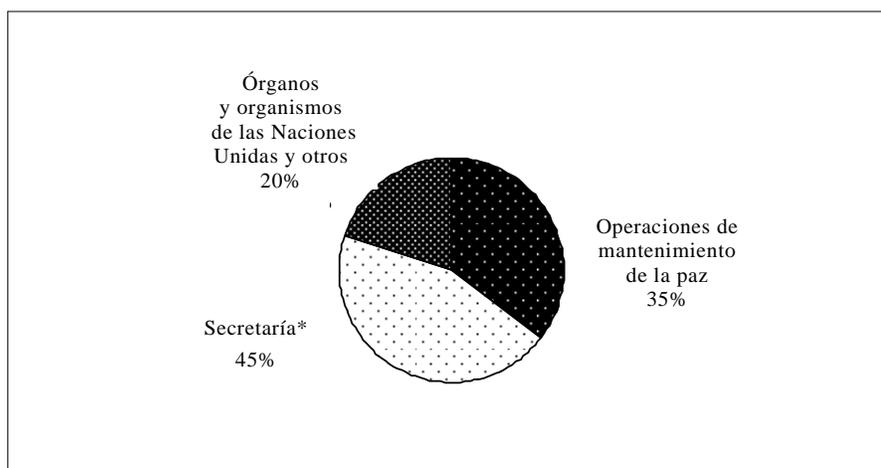
38. Los procedimientos adoptados para la administración del programa de declaración de situación financiera se basan en las mejores prácticas aplicadas en otras jurisdicciones, particularmente en lo que se refiere al manejo seguro y

confidencial de los datos suministrados por los funcionarios. La Asamblea General ordenó que las declaraciones presentadas cada año fueran examinadas por una empresa financiera externa. Después de la licitación pública internacional establecida y el procedimiento de evaluación que se llevó a cabo en 2006, se eligió a la firma PricewaterhouseCoopers LLP (PwC). PwC comenzó el primer examen externo de las declaraciones de situación financiera y de interés correspondientes al período 2005 el 6 de diciembre de 2006.

39. Un total de 1.704 funcionarios estaban obligados a presentar una declaración de situación financiera o una declaración de interés con respecto al ciclo de presentación de declaraciones de 2005, que abarcó el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2005. En total, el 98% de ellos (1.670 funcionarios) cumplieron su obligación. La omisión del 2% restante (34 funcionarios) fue comunicada a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adoptara medidas disciplinarias. Cabe resaltar que el 58% de los funcionarios enviaron sus declaraciones por correo electrónico. El gráfico 6 *infra* muestra la distribución geográfica de los participantes en el programa de divulgación financiera correspondiente al ejercicio 2005 desglosados por grupo institucional: la Secretaría (incluidos los departamentos, oficinas y entidades de las Naciones Unidas enumerados en el boletín del Secretario General SG/SGB/1997/5 y cuyo presupuesto se financia con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas), las operaciones de mantenimiento de la paz, los órganos y organismos de las Naciones Unidas y otros.

Gráfico 6

Participación en el programa de declaraciones de situación financiera por grupo institucional (período de presentación de declaraciones de 2005)



* El grupo "Secretaría" se refiere a aquellos departamentos, oficinas y entidades que se enumeran en el boletín SG/SGB/1997/5 y cuyos presupuestos se financian con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

40. Las declaraciones de situación financiera presentadas se examinarán para verificar que la información esté completa y se analizarán para determinar si existe algún posible conflicto entre los intereses particulares declarados por los funcionarios con carácter confidencial y sus deberes y responsabilidades oficiales.

41. A efectos de evaluar las repercusiones que había tenido el programa de declaraciones de situación financiera de 2005 en cuanto a reducir el riesgo de conflictos de intereses financieros para la Organización, PwC informó que se había determinado que en 17 casos, o el 1% de los casos examinados, existía la posibilidad de que surgiera un conflicto de intereses. Con respecto a esos 17 casos, 14 funcionarios aceptaron tomar las medidas correctivas pertinentes recomendadas por PwC para eliminar el posible conflicto, mientras que los otros tres casos fueron sometidos a consideración de la Oficina de Ética para que ésta adoptara la decisión final debido a la discrepancia entre el funcionario respectivo y PwC en relación con la medida de cumplimiento recomendada.

42. En lo que respecta a la aceptación y la comprensión del programa por el personal, de los 1.670 funcionarios que presentaron los documentos de declaración de situación financiera, 116 presentaron inicialmente sus declaraciones financieras en blanco, mientras que 760 funcionarios, o sea el 46%, presentaron una declaración incompleta. Esto se debe probablemente al hecho de que era la primera vez que se instauraba y ponía en práctica el programa de declaraciones de situación financiera en la Secretaría. Posteriormente se entabló contacto con cada uno de esos funcionarios y se les pidió que cumplieran íntegramente sus obligaciones de presentación de información. Un objetivo fundamental del programa para el período de presentación de declaraciones de 2006 ha sido aumentar la aceptación y la comprensión del programa por los funcionarios.

43. Además del proceso de examen, una parte importante e integral del programa de declaraciones de situación financiera es el proceso de verificación, que se llevó a cabo al azar entre el personal de todas las categorías y oficinas. La intención del proceso de verificación es convalidar la información contenida en las declaraciones de situación financiera de 2005 seleccionadas al azar, y comprobar que la información declarada esté completa. La firma de expertos financieros externos no detectó discrepancias sustanciales.

44. Debido a que el ciclo de presentación de declaraciones de 2005 comenzó tardíamente y a que se redujo el tiempo destinado a la creación de un sistema de presentación de informes basado en Internet, el ciclo actual de 2006 que abarca el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2006 no comenzó hasta mayo de 2007. Sin embargo, en los próximos años el ciclo de presentación de declaraciones volverá a comenzar en su fecha anual establecida, en marzo. Los jefes de división han determinado que hay 2.584 funcionarios que están obligados a cumplir este requisito para el programa de 2006. PwC comenzó a examinar todas las declaraciones presentadas correspondientes a 2006 en julio de 2007.

45. El nuevo sistema de presentación electrónica de declaraciones en línea, que fue diseñado por PwC en coordinación con la Oficina de Ética, aumenta la eficiencia y uniformiza los procedimientos no solamente para el personal sino también para la Oficina y la empresa financiera externa. La información se almacena en una base de datos cifrada segura, con vínculos con el sitio controlado por un proveedor de certificados digitales a través de una capa de enchufe seguro (SSL), designado por las Naciones Unidas. El sistema cumple con los requisitos

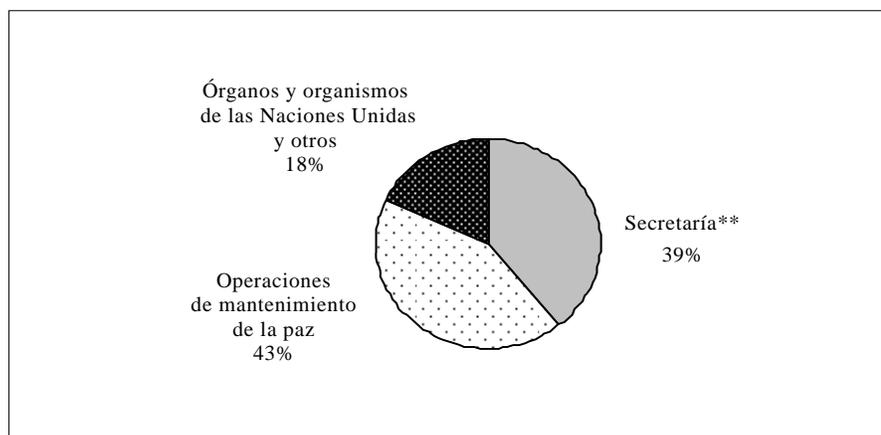
generales de seguridad de las Naciones Unidas y de funcionalidad de la tecnología de la información. Este sistema seguro de presentación de declaraciones en línea, que sigue al ingreso inicial de datos por el funcionario, simplificará y agilizará las exigencias futuras de presentación de declaraciones, ya que sólo se requerirá una actualización de los intereses particulares ya declarados por las personas. Esa uniformidad y retención segura de datos garantiza para los funcionarios la posibilidad de ejecutar una tarea de manera más eficiente y en menos tiempo.

46. Además, la Oficina de Ética y PwC han preparado un programa de capacitación en línea para que el personal se familiarice con el proceso, el lenguaje y los requisitos de los programas de divulgación de información financiera. El paquete de capacitación se ha producido en inglés y en francés y todo el material didáctico de referencia se actualizará en función de la evolución de los acontecimientos. En el segundo trimestre de 2007, la Oficina de Ética visitó ocho lugares de destino para informar y capacitar al personal con respecto al programa y sus elementos nuevos.

47. El gráfico 7 *infra* ilustra la distribución de los participantes en el programa de declaraciones de situación financiera para el período 2006 por grupo institucional: la Secretaría (incluidos los departamentos, oficinas y entidades de las Naciones Unidas enumerados en el boletín del Secretario General SG/SGB/1997/5 y cuyo presupuesto se financia con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas), las operaciones de mantenimiento de la paz, los órganos y organismos de las Naciones Unidas y otros. Cabe señalar que el grupo más numeroso de personas obligadas a presentar declaraciones de situación financiera es el de las operaciones de mantenimiento de la paz (43%), seguido por el personal de la Secretaría (39%). Cabe resaltar también que el 77% del total de funcionarios que presentan declaraciones está en lugares de destino fuera de la Sede.

Gráfico 7

Participación en el programa de declaraciones de situación financiera por grupo institucional (período de presentación de 2006)*



* Los datos son al 31 de julio de 2007 y pueden ajustarse ya que el número de participantes puede seguir cambiando.

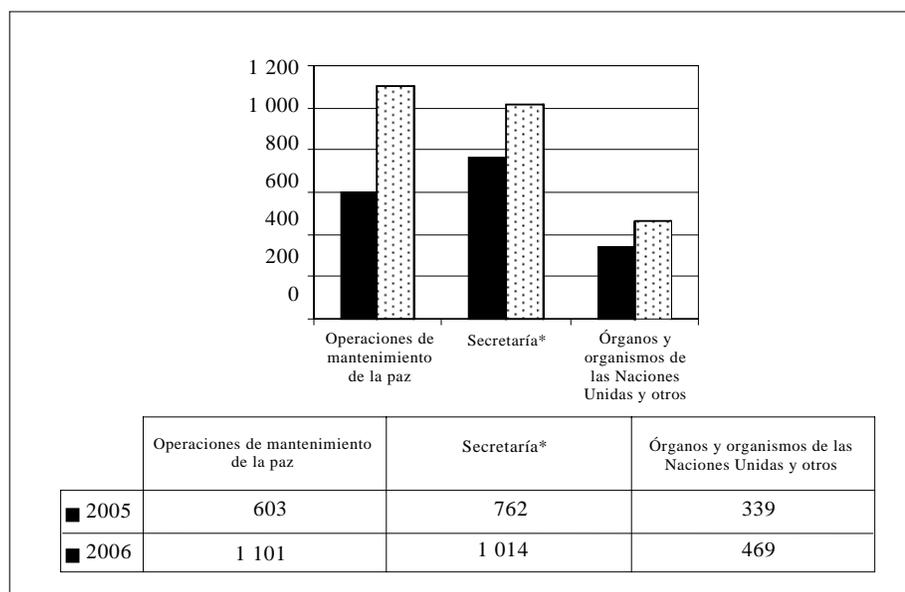
** El grupo "Secretaría" se refiere a aquellos departamentos, oficinas y entidades que se enumeran en el boletín del Secretario General SG/SGB/1997/5 y cuyos presupuestos se financian con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

48. La Oficina de Ética ha recibido solicitudes de diversos órganos y organismos de las Naciones Unidas (que no estaban inicialmente obligados a adherirse al programa) para participar en el programa de declaraciones de situación financiera. También ha entablado contacto con otros órganos y organismos de las Naciones Unidas que están en vías de establecer su propio programa de declaraciones de situación financiera para compartir las mejores prácticas. Además, seguirá supervisando y alentando a esos órganos y organismos, como cuestión de buena gobernanza, para que diseñen e implementen el mismo programa o programas similares en aras de la armonización de los programas de declaraciones de situación financiera en todo el sistema de las Naciones Unidas.

49. En comparación con las cifras correspondientes al período de presentación de declaraciones de 2005, el número de funcionarios obligados a presentar declaraciones de situación financiera con respecto a 2006 ha aumentado considerablemente. En el gráfico 8 *infra* se comparan los niveles de participación de los dos períodos de presentación de declaraciones y allí se advierte que el aumento más notable se produjo en el número de participantes de las operaciones de mantenimiento de la paz (casi se duplicó, pasando de 603 participantes en 2005 a 1.101 en 2006). El aumento general refleja probablemente la mayor conciencia que han tomado los jefes de los distintos departamentos de la aplicación de los programas de declaraciones de situación financiera en relación con los deberes y responsabilidades oficiales de los funcionarios, particularmente en lo que respecta a las adquisiciones, la inversión de fondos y la discreción en cuanto a la información confidencial relacionada con esos aspectos.

Gráfico 8

Participación en el programa de declaraciones de situación financiera por año (2005-2006)



* El grupo "Secretaría" se refiere a aquellos departamentos, oficinas y entidades que se enumeran en el boletín del Secretario General SG/SGB/1997/5 y cuyos presupuestos se financian con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

50. La Oficina de Ética considera necesario, a la luz de su propia experiencia y de las opiniones recibidas tanto del personal de las Naciones Unidas como de PwC, examinar el actual formulario de declaración pública al que se puede acceder en línea y las directrices que lo acompañan. Se celebrarán consultas con la División de Tecnología de la Información, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos y otras oficinas competentes sobre las modificaciones que es preciso introducir para adaptar las políticas y procedimientos a las necesidades y procesos del programa.

51. Además, la Oficina de Ética está en vías de realizar un análisis (como lo solicitaron los Estados Miembros) para determinar si corresponde exigir la presentación de declaraciones de situación financiera a personas que no sean funcionarios de la Secretaría y expertos en misión con una función fiduciaria. Habida cuenta de las funciones de establecimiento de políticas y supervisión y de la independencia de los órganos y la situación de los miembros involucrados, se estudiará con cautela el nivel adecuado y necesario de declaración de situación financiera que se exija a sus miembros.

E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta y cooperan con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

52. La política de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas entró en vigor el 1º de enero de 2006 con la publicación del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21. Este boletín oficializa las medidas de protección de los funcionarios que hayan sido amenazados o sean objeto de represalias por denunciar debidamente las faltas de conducta en su entorno de trabajo o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, o que son objeto de tales represalias. Una vez que se determina la existencia de indicios suficientes de las represalias, la norma traslada la carga de la prueba a la Organización, ya que le exige a la Administración que demuestre que habría adoptado la misma medida en ausencia de la actividad protegida.

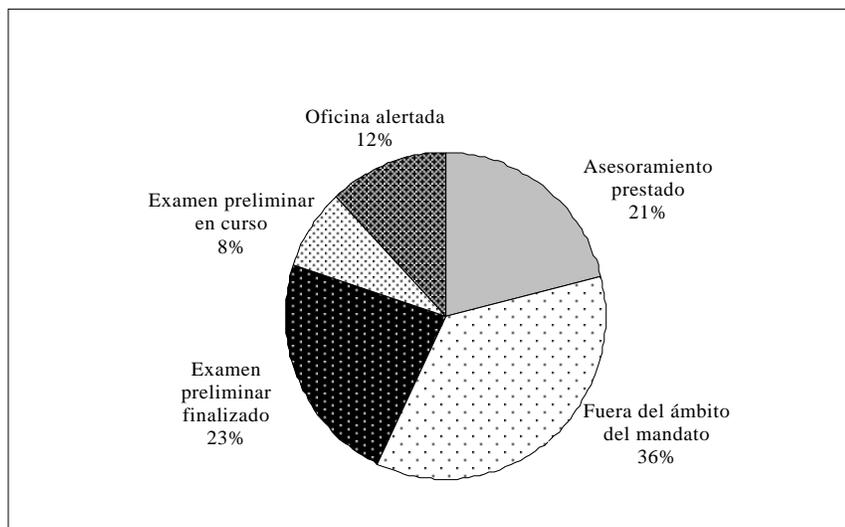
53. Desde su creación, la Oficina de Ética ha elaborado procedimientos y metodología para lidiar con esos casos. En tal sentido, se hace una evaluación inicial de cada caso para determinar si está dentro del ámbito del mandato o si justifica un examen preliminar. Todas las denuncias se tramitan con arreglo a procedimientos específicos que garantizan la confidencialidad y la atención inmediata.

54. En relación con el actual período de presentación de declaraciones, la Oficina recibió 52 denuncias de represalias. Después de la evaluación inicial, se determinó que 16 denuncias, o sea el 31% del total, justificaban un examen preliminar. De esos 16 casos, 2 fueron remitidos a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para que ésta los investigara más a fondo, después de que se determinó que existían indicios suficientes de las represalias. No se encontraron indicios suficientes en 10 casos, y 4 casos continúan en examen.

55. De las 36 denuncias restantes, o el 69% del total general, 19 denuncias quedaban fuera del ámbito del mandato y/o fueron remitidas por la Oficina de Ética a otras oficinas, mientras que a 11 denunciante se les proporcionó asesoramiento y

orientación sobre un mecanismo de recurso más apropiado para plantear sus inquietudes. Además, se informó a la Oficina de Ética de que se habían presentado seis denuncias que iban dirigidas en principio a otros departamentos u oficinas. En esos casos, la Oficina lleva un registro y hace un seguimiento de cualquier medida pendiente a cargo de otras oficinas. En el gráfico 9 *infra* puede verse un desglose de las denuncias de represalias por categoría.

Gráfico 9
Denuncias de represalias desglosadas por categoría
(1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2007)



56. La Oficina de Ética sigue consultando a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina del Ombudsman, la secretaría de la Junta Mixta de Apelación y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para coordinar su respuesta ante los distintos casos de denuncias, sin poner en peligro la confidencialidad de información delicada. La coordinación es fundamental para evitar la repetición de respuestas por las mencionadas oficinas en casos de múltiples presentaciones de una misma denuncia.

57. Durante el actual período en examen, la Oficina ha estado examinando la política a la luz de las cuestiones planteadas en las denuncias recibidas. El examen de la política es un proceso constante cuya finalidad es detectar cualquier vacío y los aspectos que deban mejorarse. Cuando ha sido necesario, la Oficina ha pedido aclaración sobre el alcance y la aplicación a la Oficina de Asuntos Jurídicos.

IV. Observaciones y recomendaciones

58. Como se expresó al comienzo, el presente informe abarca la totalidad del primer ciclo de funcionamiento de la Oficina de Ética, del 1° de agosto de 2006 al 31 de julio de 2007. La Oficina llegó a tener su dotación de personal completa con un equipo estable de funcionarios y un nuevo Director en mayo de 2007. Las actividades emprendidas por la Oficina de Ética durante el período en examen, el aumento del volumen de solicitudes que recibió y la diversa gama de solicitudes de

sus servicios en cuanto al origen de las solicitudes (es decir, ubicación geográfica y entidad de las Naciones Unidas), las distintas categorías funcionales de los funcionarios solicitantes y el tipo de cuestiones éticas planteadas así como su complejidad, demostraron claramente el aumento de la demanda de las funciones y servicios de la Oficina.

59. La Oficina de Ética considera que es de suma importancia para la Organización generar y nutrir una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en sus lugares de trabajo, más allá de los reglamentos, y aumentar de esa manera la confianza y la credibilidad de las Naciones Unidas, tanto interna como externamente. Para lograrlo, la Organización tendrá que redoblar esfuerzos e invertir más para hacer tomar conciencia al personal de la ética y la integridad mediante la capacitación, la enseñanza y el asesoramiento, y fomentando la armonización de las normas y su aplicación en todo el sistema de las Naciones Unidas.

60. Sigue siendo un desafío para la Oficina de Ética la necesidad de aumentar la conciencia y el cumplimiento por parte del personal del programa de declaraciones de situación financiera, y lograr que los conflictos de intereses posibles y/o reales se eviten y manejen desde el comienzo, sin necesidad de intervenir posteriormente. El programa de declaraciones de situación financiera representa una contribución importante al fortalecimiento de las medidas de rendición de cuentas y la mentalidad ética de la Organización, y ayuda a aumentar la confianza en la Organización.

61. En vista del creciente número de personas que participan en el programa de declaraciones de situación financiera, será necesario asignar recursos adicionales para sufragar los gastos correspondientes al examen externo de las declaraciones. Además, el contrato actual con la empresa financiera externa vence en el mes de octubre de 2009, en cuyo momento la responsabilidad del examen y el alojamiento del programa dentro del sistema podrá transferirse nuevamente a la Organización. En tal sentido, si la Oficina de Ética asume esas responsabilidades durante el bienio 2008-2009, se deberá planificar la asignación de los recursos y la formación de los expertos internos necesarios.

62. Si bien la política de protección contra represalias está vinculada al sistema interno de justicia, hasta el momento la Oficina de Ética no ha participado sustancialmente en los debates acerca de la reforma del sistema de administración de justicia sobre la base del informe del Grupo de Reforma. Ello se debió en parte a que la Oficina acababa de establecerse en enero de 2006 cuando el Grupo estaba a punto de terminar su examen. En consecuencia, el informe final del Grupo no contiene un análisis sustancial de la Oficina de Ética y de su función, actual y futura, dentro del sistema de administración de justicia. Como resultado de ello, la Oficina no ha tenido la oportunidad de aportar su punto de vista con respecto al papel que le correspondería en el nuevo sistema de administración de justicia propuesto, en relación con el de otras oficinas como la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina del Ombudsman. Es importante que la Oficina de Ética participe en el proceso de examen del nuevo sistema de administración de justicia propuesto. A esos efectos, la Oficina seguirá examinando la política de protección contra las represalias junto con otras oficinas competentes, como la Oficina de Asuntos Jurídicos y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para sugerir las modificaciones que mejor se adapten a los mecanismos de justicia internos, particularmente durante y después de que se hayan puesto en práctica los cambios recomendados por el Grupo de Reforma.

63. Para lograr que se comprenda mejor la labor que realiza la Oficina y responder eficazmente a la demanda creciente de sus servicios, en el futuro la Oficina de Ética tendrá que hacerse conocer por el personal de los distintos lugares de destino, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz y las comisiones regionales, por diversos medios. Las actividades de difusión podrán consistir en sesiones de información periódicas y cursos de capacitación anuales para los funcionarios directivos superiores de las misiones y el personal de adquisiciones, finanzas, gestión del personal y administración. La colaboración entre la Oficina y otros departamentos y oficinas pertinentes y órganos y organismos de las Naciones Unidas es importante para fomentar la armonización en el establecimiento y la aplicación de normas.

64. Es importante para la Oficina de Ética ampliar su red de contactos profesionales y su colaboración con oficinas de ética y cumplimiento de otras instituciones del sector público y el privado y de organizaciones sin fines de lucro. Esta asociación contribuirá a asegurar que los esfuerzos de la Organización en lo relativo al establecimiento de normas y el cambio cultural estén de acuerdo con las tendencias generales y los últimos acontecimientos y con las normas adoptadas por las organizaciones profesionales en lo que respecta a la ética y la integridad.

65. La independencia y la imparcialidad son de vital importancia para el funcionamiento y las actividades de la Oficina de Ética, como también lo son para las oficinas de ética y cumplimiento de cualquier institución pública que goce de credibilidad. Esta condición debe preservarse activa y efectivamente ya que la exigencia de mantener el nivel más alto de integridad se vuelve más imperiosa y la labor de la Oficina evoluciona.

66. Con respecto a la evaluación, la Asamblea General, en su resolución 60/254, pidió al Secretario General que expusiera sus opiniones sobre la posibilidad de establecer un grupo de expertos representativos a nivel internacional que proporcionaría evaluaciones periódicas independientes de la Oficina de Ética para que la Asamblea las examinara en su sexagésimo segundo período de sesiones. En vista de que: a) la Oficina tiene 18 meses de antigüedad; b) acaba de terminar su primer ciclo de funcionamiento en julio de 2007; y c) llegó a tener su dotación de personal completa con un equipo permanente y un nuevo Director apenas en mayo de 2007, se necesita más tiempo para que la Oficina pueda establecer nuevas políticas, procedimientos operacionales y prácticas e introducir los ajustes necesarios mientras va evolucionando su labor.

67. En lo que respecta al pedido de la Asamblea General de que el Secretario General le informe de la percepción que tiene el personal de los efectos de la Oficina de Ética en la mejora de la ética y la integridad en la Organización, como surge del apartado h) del párrafo 16 de la resolución 60/254, se ha comenzado a organizar, con carácter preliminar, una segunda encuesta sobre el sentido de integridad, durante la cual se sondeará también la percepción que tiene el personal de los efectos de la Oficina.

68. En respuesta a la solicitud formulada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en el párrafo 25 de su informe (A/60/7/Add.13), de que el Secretario General describiera las diversas actividades relacionadas con la ética que desarrollan diferentes dependencias de la Secretaría, trazara un plan para la coordinación entre ellas y estudiara la posibilidad de redistribuir recursos a la Oficina de Ética si era necesario, la Oficina ha realizado un estudio preliminar de

esas actividades. Se está preparando asimismo una compilación de las actividades relacionadas con la ética que desarrollan los distintos departamentos y oficinas.

69. Las conclusiones iniciales del estudio demuestran que las normas existentes, en particular el código de conducta de las Naciones Unidas, que son aplicables a toda la Secretaría y otras normas y reglamentos conexos, siguen siendo la fuente de orientación autorizada más importante para el personal en materia de ética e integridad. Además, algunos departamentos y oficinas han preparado códigos, reglamentos, directrices, información o capacitación complementarios y específicos de esas dependencias para informar mejor a los funcionarios en cuanto a la forma de desempeñar sus funciones, asegurando al mismo tiempo que ni ellos, ni sus familiares ni terceros vinculados a ellos, se beneficien o parezcan beneficiarse de las decisiones que adopten, la influencia que puedan tener o la información que posean. Estas normas incluyen códigos complementarios específicos como los códigos de conducta con componentes éticos o conflictos de intereses (por ejemplo, el código de conducta para los funcionarios de derechos humanos, una declaración de independencia para los auditores, la declaración de principios para el personal de la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna), normas específicas de determinados departamentos que tratan de la aceptación de obsequios, las actividades externas, programas específicos de capacitación de distintas dependencias, manuales y/o publicaciones sobre cuestiones relacionadas con la ética. Varios departamentos, oficinas y entidades han designado un coordinador a quien el personal puede pedir asesoramiento y orientación sobre asuntos relacionados con la ética.

70. La Oficina de Ética continúa examinando la información que ha recibido hasta el momento sobre las actividades relacionadas con la ética que se llevan a cabo en diversos departamentos, oficinas y entidades de las Naciones Unidas con miras a trazar un plan para coordinarlas mejor y estudiar la posibilidad de utilizar eficazmente los recursos disponibles, incluso transfiriendo recursos a la Oficina para intensificar los efectos de sus programas dentro de la Secretaría, sobre todo a medida que la labor de la Oficina evolucione con el tiempo.

V. Conclusión

71. Tras haber completado su primer ciclo de funcionamiento, la Oficina de Ética ha demostrado claramente su razón de ser y sus funciones como guardiana de las normas de ética y de la integridad de las Naciones Unidas y como fuente de orientación y asesoramiento para el personal en materia de ética. Habida cuenta de la clara necesidad de establecer una cultura de la ética, la integridad y la rendición de cuentas, y la demanda creciente de sus servicios, la Oficina de Ética debe seguir siendo un protagonista activo en el actual proceso de reforma de la gestión en las Naciones Unidas. Al hacerlo, la protección de los intereses de la Organización y de los máximos valores éticos y normas de integridad seguirá siendo el principio y el objetivo último que regirán su labor. El fortalecimiento de su independencia e imparcialidad es una de las premisas indispensables que deberá cumplir la Oficina para tener éxito y ser eficaz en el desempeño de su mandato y funciones.

72. La Oficina de Ética seguirá difundiendo su labor entre el personal y la administración, así como entre los Estados Miembros y otros interesados, en el desempeño de sus funciones.

73. Es de crucial importancia mantener el más alto grado de integridad del personal de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Para ello es necesario aplicar escrupulosamente las normas éticas en todo el sistema de manera coherente y preparar un código de ética para todo el personal de las Naciones Unidas, como pidió la Asamblea General en su resolución 60/1, sobre el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005. Si bien las funciones principales de la Oficina de Ética se establecieron claramente en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22 y fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 61/254, su ámbito de competencia no se extiende a todo el sistema. **En tal sentido, y con el fin de asegurar la aplicación coherente y la armonización de las normas éticas en relación con todo el personal de las Naciones Unidas, la Asamblea General tal vez desee considerar la posibilidad de ampliar el ámbito de competencia de la Oficina de Ética para que abarque a todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas, y de proporcionar más orientación en esta esfera.**

74. La Asamblea General tal vez desee decidir examinar, en sus futuros períodos de sesiones, el informe anual del Secretario General sobre la labor de la Oficina de Ética en relación con un tema separado del programa, según proceda.
