



Asamblea General

Distr. general
1 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones

Tema 136 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución 60/254 de la Asamblea General, titulada “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. El informe también incluye datos sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que hubiera conocido el Comité, si se considerara pertinente, en el contexto de la resolución 63/250 de la Asamblea General sobre la gestión de los recursos humanos.

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2009 y el 31 de julio de 2010.

* A/65/150.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Antecedentes e información general	3
III. Actividades de la Oficina de Ética	7
A. Asesoramiento y orientación	7
B. Capacitación, educación y divulgación	10
C. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	12
D. Programa de declaración de la situación financiera	14
E. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas	19
IV. Comité de Ética y Red de Ética de las Naciones Unidas	20
V. Futura dirección del programa de declaración de la situación financiera	23
VI. Conclusión y recomendaciones	25

I. Introducción

1. El presente informe, el quinto desde que se estableciera la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en enero de 2006, se ha preparado de conformidad con el párrafo 16 i) de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pidió que se le informara anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas, para que examinara el asunto y adoptara decisiones al respecto, según procediera, en relación con el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos.

2. El informe también se presenta en respuesta a la resolución 63/250 de la Asamblea General, titulada “Gestión de los recursos humanos”, en la que la Asamblea, tras acoger con satisfacción el establecimiento del Comité de Ética, pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que hubiera conocido el Comité, si se considerara pertinente.

3. En relación con el Comité de Ética de las Naciones Unidas y conforme a la sección 4.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”, se incluye en el presente informe un resumen de todos los casos remitidos al Presidente del Comité.

4. De conformidad con la recomendación que formuló la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe (véase A/62/7, párr. I.17), respecto de la conveniencia de que la Asamblea General pidiera al Secretario General que hiciera un análisis a fondo de las ventajas y desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar internamente el examen de la declaración de la situación financiera en lugar de recurrir a arreglos externos como se hace en la actualidad, ese análisis se hizo durante el período 2009-2010. Los resultados del análisis y las consideraciones conexas sobre la orientación futura del programa de declaración de la situación financiera se presentan en la sección V de este informe.

II. Antecedentes e información general

5. La Oficina de Ética se estableció tras su aprobación por la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005 (véase la resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 161 d)) con el fin de prestar asistencia al Secretario General para asegurar que todo el personal acatara y desempeñara sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad, como prevé la Carta de las Naciones Unidas, mediante el fomento de una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. Las principales esferas de responsabilidad de la Oficina de Ética son:

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 telefónico 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.

La Oficina comenzó a funcionar el 3 de enero de 2006.

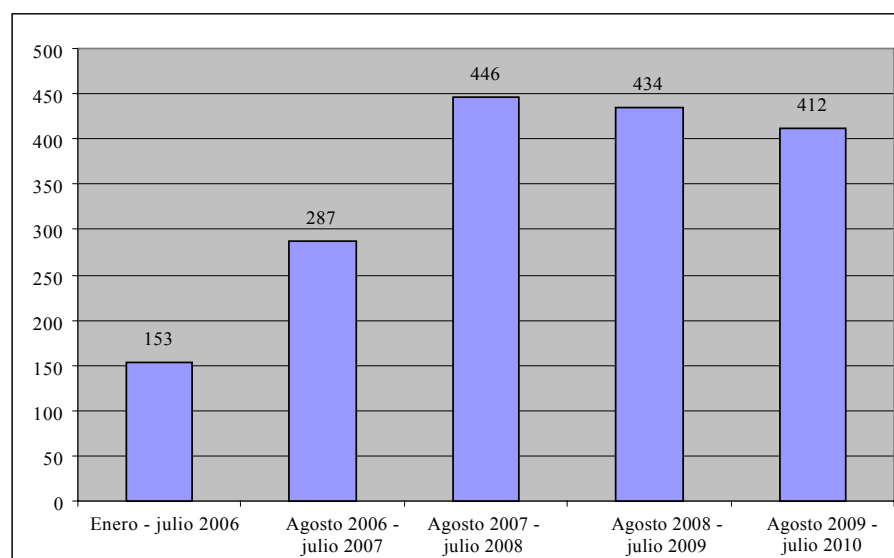
6. El 19 de julio de 2010, el Secretario General nombró a Joan Elise Dubinsky nueva directora de la Oficina de Ética. El Secretario General expresó al director saliente, Robert Benson, su profundo aprecio por su función rectora y sus contribuciones al establecimiento y el funcionamiento eficaz de la Oficina de Ética.

7. Entre el 1 de agosto de 2009 y el 31 de julio de 2010, la Oficina de Ética recibió en total 412 solicitudes de servicio. En el gráfico 1 se presenta una comparación de las cifras correspondientes al período comprendido entre 2006 y 2010.

Gráfico 1

Número de solicitudes por ciclo de presentación de informes

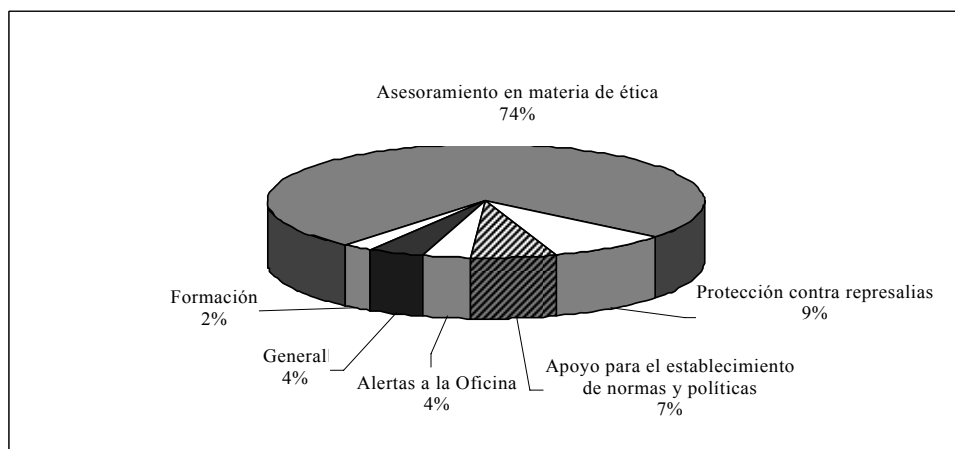
(Enero de 2006 a julio de 2010)



8. Las solicitudes abarcaron una amplia gama de cuestiones de ética, como asesoramiento general sobre el tema, formación, revisión de políticas y asesoramiento a ese respecto, apoyo para el establecimiento de normas y otros tipos de información de carácter general. Como se aprecia en el gráfico 2, la mayor parte de las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética que presentaron los funcionarios de las Naciones Unidas se refirieron a asesoramiento general sobre cuestiones éticas.

Gráfico 2
Porcentaje de solicitudes por categoría

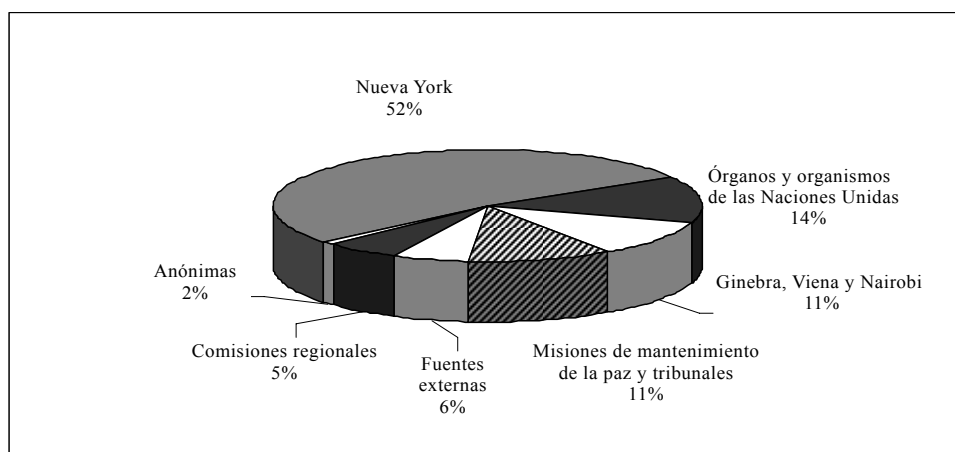
(1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010)



9. Las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética siguieron procediendo de diversos puntos geográficos y organizaciones, como se indica en el gráfico 3. La mayoría procedieron de oficinas y funcionarios en Nueva York (52%), aunque el porcentaje se redujo en un 3% en comparación con el anterior período examinado. Las solicitudes procedentes de otros sectores de la Secretaría permanecieron en niveles comparables. De hecho, hubo un aumento del 3% en las solicitudes provenientes de organismos de las Naciones Unidas. Esto se podría atribuir al hecho de que otras entidades de las Naciones Unidas han estado estableciendo sus propias oficinas de ética o elaborando o revisando sus políticas relativas a la ética y la integridad. Estas entidades de las Naciones Unidas han solicitado la ayuda de la Oficina de Ética en una amplia gama de actividades, desde el establecimiento de normas y la formación, hasta las actividades operacionales.

Gráfico 3
Porcentaje de solicitudes según su procedencia

(1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010)

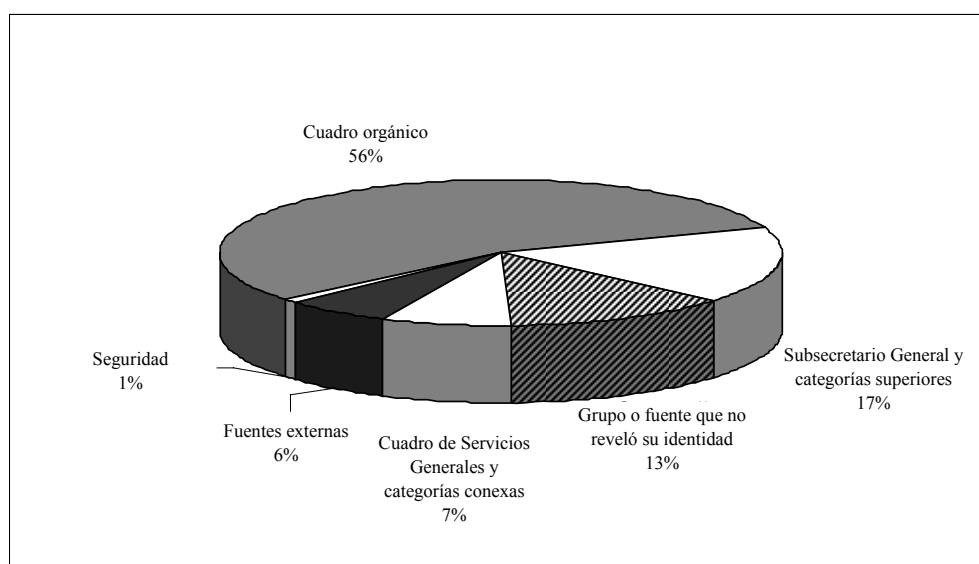


10. Por lo que respecta a la categoría profesional de los funcionarios que presentaron solicitudes de servicios, la Oficina de Ética prestó sus servicios a funcionarios y directivos de la Secretaría de diversas categorías. En comparación con el anterior ciclo de presentación de informes, hubo una reducción del 7% en las solicitudes recibidas de funcionarios del Cuadro Orgánico y un aumento del 10% en las solicitudes recibidas de grupos o de fuentes que no revelaron su identidad. Las solicitudes de directivos de servicios de la Oficina de Ética a nivel de Subsecretario General y categorías superiores también aumentaron un 3%, lo cual sugiere un mayor nivel de conciencia por parte de los directivos con respecto a cuestiones de ética e integridad y a los servicios que ofrece la Oficina de Ética.

Gráfico 4

Porcentaje de solicitudes por categoría

(1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010)

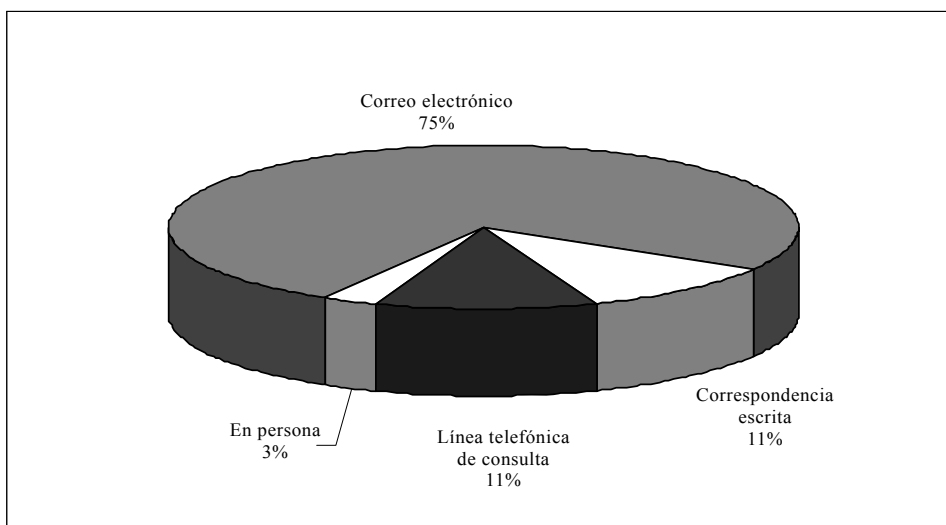


11. Con respecto a la modalidad del contacto establecido, la correspondencia por correo electrónico sigue representando un gran porcentaje de las solicitudes de servicios (75%), lo que supone un incremento notable del 11% en comparación con el anterior ciclo examinado. La correspondencia escrita y las solicitudes a través de la línea telefónica de consulta representan, cada una, el 11%. Cabe anotar que las solicitudes formuladas en persona se redujeron en un 8%, lo cual podría obedecer a la reubicación de las oficinas de las Naciones Unidas en la Sede.

12. La Oficina de Ética concede mucha importancia a la seguridad de la información, que es un elemento esencial para que pueda funcionar con eficacia dado el carácter confidencial de su labor y de la información que maneja. La Oficina de Ética se incluyó en una auditoría horizontal de la privacidad de los datos en la Secretaría de las Naciones Unidas, realizada por la División de Auditoría Interna de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) en el período 2008-2009. El objetivo de la auditoría era asegurar que la Secretaría tuviera controles adecuados para proteger la confidencialidad e integridad de la información reservada relativa a los funcionarios, los representantes de Estados Miembros y otras personas.

Gráfico 5
Porcentaje de solicitudes por modalidad de contacto

(1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010)



13. La Dependencia Común de Inspección realizó un examen titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/Rep/2010/3). Este examen fue complemento de un informe anterior de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y tenía como objeto determinar el progreso alcanzado, la experiencia adquirida y las mejores prácticas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. Como parte de su examen, la Dependencia evaluó la labor y las funciones de la Oficina de Ética. En el informe sobre el examen, la Dependencia Común de Inspección señaló que la Oficina de Ética cumplía las normas sugeridas por la Dependencia y que constituía el punto de referencia para otras oficinas de ética del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría de las Naciones Unidas está examinando las recomendaciones que formuló la Dependencia en su informe, con el objeto de mejorar la eficacia de la función de la ética, según proceda.

14. En mayo de 2010, la OSSI inició una auditoría interna del programa de declaración de la situación financiera, que incluyó consideraciones sobre la seguridad de la información. Los objetivos de esta auditoría son evaluar la idoneidad y la eficacia de los controles internos utilizados para asegurar el cumplimiento de este requisito por los funcionarios que tienen la obligación de presentar declaraciones anuales de su situación financiera o de sus intereses, y velar por la aplicación eficiente y eficaz del programa de declaración de la situación financiera.

III. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

15. Una de las principales funciones que desempeña la Oficina de Ética en materia de prevención de riesgos es la prestación de asesoramiento y orientación confidenciales. Este servicio de asesoramiento individualizado ayuda a los

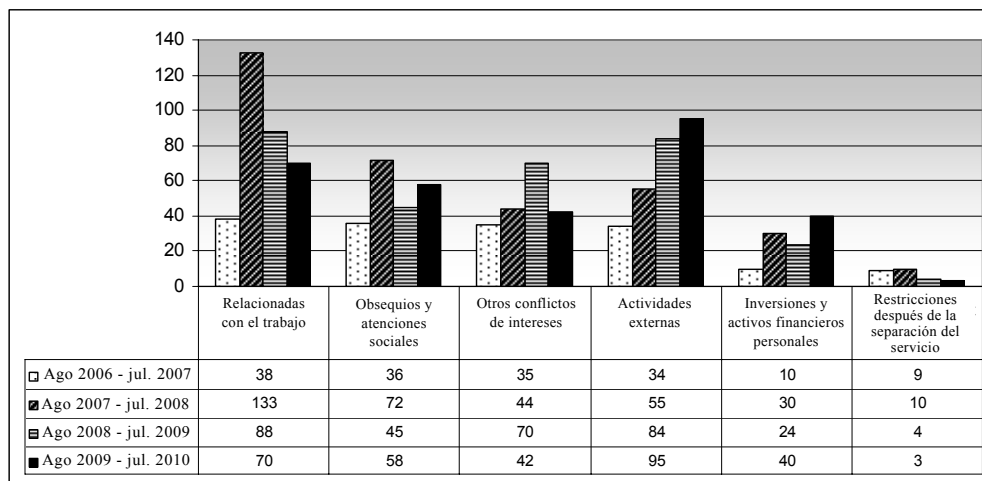
funcionarios a mantener un alto nivel profesional y ético, y a manejar situaciones que podrían dar lugar a conflictos de intereses. Durante el período de que se informa, los funcionarios se comunicaron con la Oficina de Ética, de manera confidencial o anónima, para exponer preocupaciones de tipo ético en relación con conflictos de intereses concretos o aparentes derivados de la realización de actividades externas, la aceptación de obsequios, honores o favores, las inversiones y los activos financieros personales y otros asuntos relacionados con sus cargos. Los funcionarios también pidieron aclaraciones sobre las disposiciones, reglas y normas de la Organización. Los servicios de asesoramiento en materia de ética incluyen dejar en claro las normas de la Organización con respecto a las actividades prohibidas o restringidas. Asimismo, estos servicios ayudan a los funcionarios a hacer frente a situaciones complejas que las reglamentaciones vigentes no contemplan específicamente, mediante la aplicación de los valores de la Organización y la interpretación del marco normativo. Como resultado, los funcionarios tienen mayores posibilidades de tomar decisiones apropiadas, acordes con los valores y las normas de la Organización. Las consultas más frecuentes se relacionan con solicitudes de los funcionarios de participar en actividades externas manteniendo al mismo tiempo su condición de funcionarios públicos internacionales responsables únicamente ante la Organización.

16. La Oficina no sustituye los mecanismos que existen para denunciar las faltas de conducta o resolver las reclamaciones. Más bien, insta a los funcionarios y los administradores a solicitar asesoramiento confidencial sobre cómo hacer frente a posibles conflictos de intereses y otros dilemas éticos relacionados con el trabajo. Para dejar en claro esta distinción, sobre todo a la luz de la introducción del nuevo sistema de justicia interna en julio de 2009, la Oficina, en colaboración con todas las entidades competentes, está elaborando un manual para el personal sobre cómo obtener asesoramiento y orientación, resolver las reclamaciones, denunciar las faltas de conducta o apelar una decisión. El manual se publicará posteriormente en 2010 y describirá las responsabilidades de las diversas oficinas y los recursos de que disponen los funcionarios. Dejará en claro la función de cada recurso y ayudará al personal a determinar cuál entidad es la más apropiada para abordar sus preocupaciones.

17. Durante el actual ciclo de presentación de informes, la Oficina de Ética atendió en total 308 solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética. Como se ilustra en el gráfico 6, las 308 solicitudes de asesoramiento se pueden clasificar de la siguiente manera: actividades externas: 95 (31%); inversiones y activos financieros personales: 40 (13%); otros conflictos de intereses: 42 (14%); obsequios, atenciones sociales y honores: 58 (19%); y restricciones aplicables después de la separación del servicio: 3 (1%). Las consultas en la categoría de cuestiones relacionadas con el trabajo, que sumaron 70 en total, representan el 22% del total de solicitudes de asesoramiento e incluyen consultas de funcionarios que pidieron orientación sobre cómo manejar situaciones relacionadas con su trabajo, como denuncias de conducta indebida, asuntos relativos a su carrera profesional y cuestiones de evaluación del desempeño. Cuando la Oficina recibe la solicitud de servicios por parte de un funcionario, remite a la persona a la autoridad competente para que le preste asistencia o le aconseje sobre las medidas apropiadas que puede adoptar.

Gráfico 6
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética

(Agosto de 2006 a julio de 2010)



18. El número total de solicitudes de asesoramiento de la Oficina de Ética ha permanecido relativamente constante en comparación con el anterior ciclo de presentación de informes. Si bien se aprecian reducciones en las categorías “cuestiones relacionadas con el trabajo” y “otros conflictos de intereses”, se registraron aumentos considerables en tres categorías, a saber, “actividades externas”, “obsequios y atenciones sociales” e “inversiones y activos financieros personales”. La reducción de las consultas “relacionadas con el trabajo” podría deberse a una mayor conciencia de los funcionarios sobre el alcance limitado del mandato de la Oficina.

19. Además del asesoramiento y la orientación prestados al personal de la Secretaría, la Oficina de Ética respondió a varias solicitudes procedentes de otras entidades de las Naciones Unidas sobre intercambio de información, mejores prácticas, políticas y asesoramiento y orientación en materia de ética. Dichas entidades fueron: la Universidad de las Naciones Unidas, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Unión Postal Universal (UPU), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA).

B. Capacitación, educación y divulgación

20. Con el fin de establecer contacto con el personal destinado fuera de la Sede, el Director de la Oficina de Ética visitó la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra en febrero de 2010, donde se reunió con el grupo superior de gestión y con el consejo de coordinación del personal. También se reunió con funcionarios del ACNUDH, el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales. En marzo de 2010 visitó la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP), donde habló con altos directivos y se dirigió al público en una reunión abierta para dejar más en claro la función y el mandato de la Oficina de Ética.

20. La Oficina de Ética llevó a cabo varias sesiones de información para consultores expertos de la Subdivisión de Órganos Subsidiarios del Consejo de Seguridad del Departamento de Asuntos Políticos y para funcionarios de las oficinas ejecutivas con respecto a la responsabilidad del funcionario administrador de conformidad con la nueva instrucción administrativa sobre cómo informar de los obsequios, almacenarlos y disponer de ellos, y también para el personal directivo superior del Departamento de Gestión sobre esa misma instrucción.

22. En cumplimiento de su mandato de elaborar normas y programas de capacitación y educación sobre cuestiones éticas y asegurar la realización anual de actividades de capacitación en materia de ética para todo el personal (véase el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22), la Oficina de Ética continuó su estrecha colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas para llevar a cabo y perfeccionar las actividades de enseñanza de ética para funcionarios de la Secretaría de todas las categorías. Las iniciativas de colaboración se centraron en diseñar, adaptar e impartir capacitación en materia de ética en cursillos generales y adaptados según requisitos específicos, dictados en módulos en línea y presenciales, integrados a iniciativas más amplias de aprendizaje y formación según las necesidades.

23. Existen versiones en inglés y francés del programa de aprendizaje obligatorio en línea titulado “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad” (véase ST/SGB/2005/17), que está dirigido a funcionarios de todas las categorías. El programa se centra en los valores básicos y las normas de integridad que es necesario observar en el ambiente de trabajo de las Naciones Unidas. Desde su puesta en marcha en 2005, más de 29.000 personas han completado el programa, de las cuales más de 8.600 lo hicieron durante el período de que se informa. El programa, que fue elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), aprovecha las continuas innovaciones técnicas para mejorar y ampliar su difusión en los diferentes lugares de destino.

24. En el período 2009-2010, siguió impartándose en la Sede, en oficinas situadas fuera de la Sede y en otros lugares de destino el cursillo general titulado “Todos unidos: ética profesional e integridad en nuestra labor cotidiana”. Se dispone de capacidad para dictar el cursillo en español, francés e inglés. Desde su inicio en 2006, más de 12.500 funcionarios de todo el sistema han participado en cursillos. En el período de que se informa, más de 2.600 funcionarios del sistema participaron en diversas sesiones del cursillo (las cifras abarcan hasta el 31 de julio de 2010 y estarán sujetas a confirmación cuando se realice la verificación de final de año y se

cierre la base de datos). En respuesta a varias solicitudes, algunas sesiones del cursillo se organizaron de modo especial, se adaptaron de acuerdo con las necesidades o se integraron a programas de capacitación más amplios dirigidos al personal sobre el terreno en diferentes lugares de destino. En el período que se examina, se organizaron 17 de estas sesiones especiales para grupos de funcionarios de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUDH, la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, los Centros de Información de las Naciones Unidas, la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz en el Oriente Medio y la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano. Existen planes y una consignación presupuestaria para organizar más de 40 cursillos en la Sede y en las oficinas fuera de la Sede hasta fines de 2010.

25. Fiel a su compromiso de aumentar la disponibilidad de este cursillo en todos los lugares de destino, en julio de 2010 la Oficina de Ética, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ensayó en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra una versión WebEx del cursillo para funcionarios del ACNUDH en Burundi y el Camerún.

26. En el período 2009-2010 se siguió dictando el curso práctico adaptado a necesidades específicas titulado “Ética e integridad de las adquisiciones”, que es una iniciativa conjunta de la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones. Este curso práctico es obligatorio para todos los funcionarios de la División de Adquisiciones y se recomienda que participen en él otros funcionarios que desempeñen funciones conexas (por ejemplo, pedidos, gestión de contratos y relaciones con los proveedores). Más de 700 funcionarios han participado en este curso desde que comenzó hasta el 31 de julio de 2010, de los cuales 85 participaron durante el período que se examina.

27. En el primer semestre de 2010, la Oficina de Ética continuó su colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno a fin de prestar apoyo sustantivo y financiero para la preparación de un módulo sobre ética en el marco del programa de orientación destinado a los órganos centrales de examen de las actividades sobre el terreno con el objeto de supervisar el proceso de elaboración de listas del personal sobre el terreno. Como parte de otra iniciativa de colaboración, se dio apoyo sustantivo y financiero para la preparación y realización de un curso adaptado a necesidades específicas, de un día de duración, titulado “Responsabilidad, ética e integridad en nuestra labor cotidiana”, para el Programa rediseñado de capacitación para funcionarios administrativos superiores de las misiones en materia de administración y gestión de los recursos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. El programa se inició en julio de 2010 en el centro de formación de la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia), con más de 40 directivos intermedios responsables de una amplia gama de funciones de apoyo.

28. La Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos dieron asesoramiento sobre la incorporación de un contenido de ética en los programas de capacitación en línea elaborados por la División de Adquisiciones para el nuevo

sitio web de su centro de capacitación en materia de adquisiciones y por el Departamento de Gestión para el Comité de Contratos de la Sede.

29. El compromiso de integrar la capacitación en materia de ética en iniciativas de aprendizaje más amplias también se tradujo en la elaboración de módulos de programas relacionados con la ética en las sesiones de orientación para funcionarios recién incorporados, funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico y miembros de los órganos centrales de examen y con la gestión de recursos humanos, las técnicas de supervisión y el perfeccionamiento del personal del Cuadro de Servicios Generales.

30. La Oficina de Ética se ha comprometido a desarrollar un sitio web externo para ampliar su alcance y comunicar mejor las normas de conducta de las Naciones Unidas, así como para proporcionar información sobre el mandato y las responsabilidades de la Oficina. Se espera que el sitio web facilite la comunidad de práctica entre los miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas, que incluye los fondos, programas y miembros de la Red de Ética de las Naciones Unidas, que a su vez incluye a miembros de los organismos especializados.

31. La Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos están atentas a la información e inquietudes de los usuarios sobre el funcionamiento de la Oficina, con el fin de garantizar la actualización y adaptación constantes del contenido de los cursos de capacitación en materia de ética, de acuerdo con la evolución de las políticas y las prioridades.

C. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

32. El boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (ST/SGB/2005/21) entró en vigor el 1 de enero de 2006. De conformidad con ese boletín, la Oficina de Ética recibe denuncias de represalias y emprende un examen preliminar para determinar si la persona que presentó la denuncia participó en una actividad protegida y, de ser así, si la actividad protegida contribuyó a la presunta represalia.

33. Del 1 de agosto de 2009 al 31 de julio de 2010, la Oficina de Ética recibió 36 peticiones de protección contra represalias. Se consideró que 18 peticiones justificaban un examen preliminar, como se aprecia en el gráfico 7. El examen preliminar implica un examen de la documentación aportada por la persona que ha presentado la denuncia y la determinación de los hechos para decidir si se cuenta con información independiente y contrastada que sustente la denuncia de represalias. Si se considera prima facie que hay indicios suficientes de represalias, la norma traslada la carga de la prueba a la Organización, y exige a la administración que demuestre que habría adoptado la misma presunta medida de represalia si el funcionario no hubiera denunciado faltas de conducta o cooperado con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

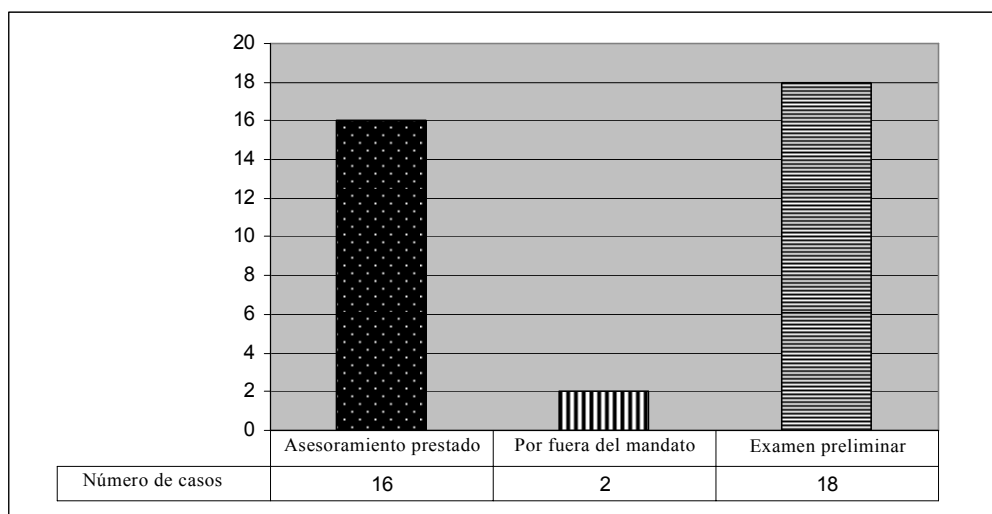
34. El número de solicitudes de protección contra represalias (36 en este ciclo de presentación de informes) se redujo en un 40% en comparación con el anterior ciclo,

en el que se recibieron 64 solicitudes. Esta reducción se podría atribuir a varios factores. El nuevo sistema de administración de justicia se estableció con un calendario sólido de vistas públicas, cuyos fallos están a disposición del público en el sitio web. Los funcionarios están siguiendo de cerca la evolución del sistema y posiblemente prefieran esperar a que esta jurisprudencia se asiente un poco más antes de pedir protección. Un mayor número de funcionarios solicitaron la asistencia de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación para solucionar informalmente sus problemas en el trabajo, lo cual también podría explicar la disminución en el número de peticiones que recibió la Oficina de Ética. La ejecución del plan maestro de mejoras de infraestructura en la Sede ha dispersado al personal, que ahora trabaja en varios edificios, lo cual ha disuadido a quienes podrían acercarse a la Oficina a solicitar servicios sin una cita previa. Las lagunas en la política de protección contra las represalias permiten que la División de Investigaciones de la OSSI no acepte investigar casos que prima facie tengan indicios suficientes de represalias que le haya remitido la Oficina de Ética. Como resultado, es posible que los funcionarios expresen escepticismo respecto de la capacidad de la Oficina de Ética de proporcionar una protección adecuada.

Gráfico 7

Medidas adoptadas con respecto a las solicitudes de protección

(1 de agosto de 2009 a 31 de julio de 2010)



35. De los 18 casos que justificaban un examen preliminar, la Oficina de Ética concluyó su examen de 8 casos: en 4 casos se halló que prima facie no había indicios suficientes de represalias, mientras que en los otros 4 los demandantes o bien retiraron la denuncia o abandonaron el caso. El proceso de examen preliminar sigue abierto en relación con los otros 10 casos.

36. De las 18 solicitudes restantes, se consideró que 2 quedaban fuera del ámbito del mandato, y se proporcionó asesoramiento y orientación a 16 funcionarios respecto del alcance y la aplicación de la política y las condiciones necesarias para iniciar un examen preliminar, así como a las posibles medidas correctivas disponibles en caso de que se determinara la existencia de represalias. Durante el período al que se refiere este informe, una de las solicitudes de servicio que recibió

la Oficina de Ética estaba relacionada con una petición del Secretario del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas de supervisar la situación de funcionarios que habían rendido testimonio en una causa y habían expresado su temor de sufrir represalias por haber colaborado con el Tribunal. Esto significa que declarar como testigo ante el Tribunal o colaborar con éste se consideraría una actividad protegida, un aspecto que no se incluye en la política actual de protección contra las represalias. La Oficina de Ética mantiene consultas con las oficinas competentes de la Secretaría para examinar la posibilidad de revisar la protección contra las represalias a la luz de la evolución reciente en el sistema de justicia interna.

37. En el ciclo anterior, se informó de que se seguían examinando 16 casos. La Oficina concluyó su examen preliminar de 9 de estos 16 casos y halló que en uno de ellos había *prima facie* indicios suficientes de represalias, por lo cual el caso fue remitido a la OSSI para que lo investigara. En los 8 casos restantes no se hallaron *prima facie* indicios suficientes de represalias. En 4 casos los demandantes retiraron la denuncia o abandonaron el caso (3 de estos 4 casos se solucionaron informalmente por la vía de la mediación y la negociación). El examen preliminar de los 3 casos restantes está en trámite. Los 2 casos iniciados durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008 que seguían pendientes al finalizar el ciclo anterior ya se cerraron, sin que se hubiera determinado la existencia de represalias.

38. El nuevo sistema de justicia interna ha planteado un problema que preocupa seriamente a la Oficina de Ética: la confidencialidad de su labor y del resultado de su trabajo. En un caso que está pendiente ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, un ex funcionario impugnó un memorando de la Oficina de Ética en que se le informaba de la investigación de su caso por la OSSI, que determinó que el funcionario no había sufrido represalias, y de la conformidad de la Oficina de Ética con las conclusiones del informe de investigación. En el curso de su examen del caso, el Tribunal ordenó que se entregara el informe de investigación de la OSSI que se había remitido a la Oficina de Ética, junto con la documentación de apoyo. La Oficina de Ética se ha opuesto sistemáticamente a la divulgación al demandante de cualquier informe de investigación confidencial de la OSSI, pues ello podría tener un efecto inhibitor en la capacidad de la Oficina de cumplir su responsabilidad de protección contra casos de represalias. La Oficina considera que si se divulgan documentos confidenciales, como los informes de la OSSI, las personas que podrían proporcionar información que fundamente la solicitud de quien pide protección no la suministrarán por temor a sufrir represalias también. Pese a las enérgicas objeciones basadas en el principio de confidencialidad, que es un elemento esencial para el funcionamiento eficaz de la Oficina de Ética, el Tribunal entregó el informe de la OSSI al ex funcionario.

D. Programa de declaración de la situación financiera

39. La Oficina de Ética tiene el mandato de administrar el programa de declaración de la situación financiera como medio de gestionar los riesgos institucionales y mantener y mejorar la confianza de la opinión pública en la integridad de la Organización.

40. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2009 (que comenzó el 1 de marzo de 2009), un total de 3.618 funcionarios debían hacer la correspondiente declaración, utilizando el sistema electrónico de presentación de información financiera existente. Este ciclo abarcó el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

41. A la fecha de cierre del programa (31 de diciembre de 2009), el 99,61% del personal (es decir, 3.604 participantes) había cumplido sus obligaciones de presentación de declaración financiera. La tasa de cumplimiento es más elevada que la registrada en el ciclo de 2008 (99,16%, es decir, 3.092 funcionarios). En total, un 0,39% (14 participantes) no presentó declaración sobre su situación financiera, frente al 0,83% (26 participantes) en el ciclo de 2008 y el 7% (172 participantes) en el ciclo de 2007. De estos 14 casos de incumplimiento registrados en el ciclo de 2009, se remitieron siete a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adoptara las medidas que correspondan. Se ha informado a la Oficina de Ética de que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha finalizado el examen de dos casos y que sigue examinando los cinco restantes. Los otros siete casos de incumplimiento no se remitieron después de que se determinara que obedecían a motivos técnicos u otras consideraciones.

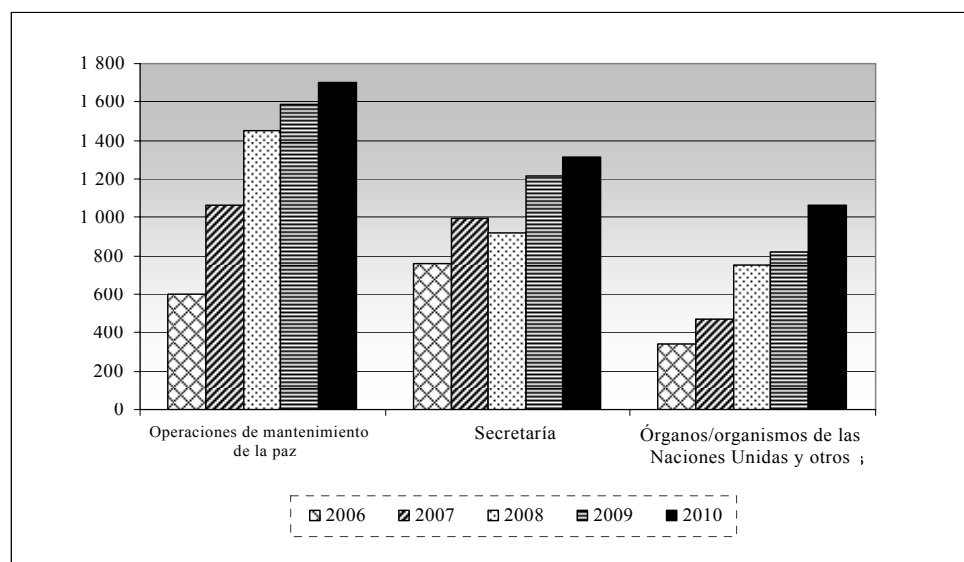
42. La mejora de la tasa de cumplimiento puede atribuirse a varios factores. Entre estos se incluyen el tono y la importancia establecidos al comienzo del ciclo de la comunicación del Secretario General a todos los participantes; el buen cumplimiento de los altos funcionarios de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto; y las actividades de seguimiento que la Oficina de Ética lleva a cabo permanentemente respecto de los jefes de departamento y las entidades participantes, al igual que de los funcionarios a título individual.

43. Además del proceso de examen, el proceso de verificación se realiza de manera aleatoria entre funcionarios de todas las categorías y oficinas para validar la información presentada en las declaraciones y asegurar que dicha información sea completa. Durante el ciclo de presentación de informes de 2009 se seleccionó un total de 182 funcionarios para someterlos al proceso de verificación.

44. Con respecto al ciclo de 2010 (que comenzó el 1 de marzo de 2010), al 18 de junio de 2010 había un total de 4.078 funcionarios inscritos, lo que representa un aumento del 11,3% en comparación el ciclo anterior. Es posible que este cambio obedezca a mayores niveles de participación del personal de la Secretaría, las operaciones de mantenimiento de la paz y los organismos de las Naciones Unidas.

45. En el gráfico 8 se comparan los niveles de participación en los diferentes ciclos de presentación de informes del programa de declaración de la situación financiera y se desglosan por grupo institucional. Los mayores aumentos se registraron en las siguientes categorías: Secretaría, operaciones de mantenimiento de la paz y órganos/organismos de las Naciones Unidas.

Gráfico 8
Participación en el programa de declaración de la situación financiera,
desglosada por entidad y año de presentación (2006-2010)^a



	<i>Operaciones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Secretaría^b</i>	<i>Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otros</i>	<i>Total por año</i>
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 699	1 314	1 065	4 078

^a Por “año de presentación” se entiende el año en el que se presenta información o una declaración financiera correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior. Para 2010, los datos son al 18 de junio de 2010.

^b Por “Secretaría” se entienden los departamentos u oficinas y entidades que se enumeran en el documento ST/SGB/1997/5 y cuyo presupuesto se sufraga con cargo al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

46. El continuo aumento general del número de participantes en el ciclo de presentación de declaraciones de 2010 probablemente también refleje un mayor grado de conciencia de los directores de programas respecto de la necesidad de reducir los riesgos institucionales, gestionar los posibles conflictos de intereses y aumentar la confianza en la Organización con respecto al cumplimiento por el personal de sus deberes y obligaciones oficiales. En los cinco últimos años, el número de funcionarios que presentó declaraciones creció de manera significativa, de 1.704 en 2006 a 3.618 en 2009 y 4.078 a mediados de junio de 2010. Por consiguiente, resulta fundamental reforzar la capacidad de la Oficina de Ética para gestionar el programa de declaración de la situación financiera y ampliar la

capacidad del sistema técnico (relacionado con la tecnología de la información) para brindar apoyo al funcionamiento eficaz del programa.

47. La Oficina de Ética administra el programa de declaración de la situación financiera para el personal de diversas partes del sistema de las Naciones Unidas con arreglo a un sistema de participación en los gastos. La Oficina de Ética sigue estando en contacto con los órganos y organismos de las Naciones Unidas que todavía no han puesto en práctica un programa o que están estableciendo su propio programa de declaración de la situación financiera, para lograr una mayor uniformidad de las normas y mejorar las prácticas. Al 18 de junio de 2010, las siguientes entidades de las Naciones Unidas participaban en el programa: Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme (UNIDIR), Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI), Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (ONUSIDA), Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en particular en África, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) y Universidad de las Naciones Unidas (UNU). Esto representa un aumento en el alcance del programa.

48. En su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/526), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que, en futuros informes sobre las actividades de la Oficina de Ética, el Secretario General proporcionara datos claros y precisos, desglosados por lugar de destino, sobre el número de personas a las que se aplicaba el programa, el número de personas que habían cumplido sus obligaciones de presentación de información, el número de personas que no las habían cumplido y los motivos por los que no lo habían hecho. El cuadro sobre el grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera de 2009 proporciona la información solicitada con respecto al año de presentación de declaraciones de 2009, desglosada por entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas.

49. En lo que respecta a los motivos del incumplimiento, en las comunicaciones enviadas por algunos de los participantes se indica una renuencia a presentar la información basada en la percepción de que no estaban obligados a participar en él. La Oficina de Ética no tiene conocimiento de los motivos en los casos en los que participantes no establecieron ninguna forma de comunicación con ella ni cumplieron su obligación antes de la finalización del programa.

Cuadro
Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación
financiera de 2009

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Personas con obligación de declarar</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Casos de incumplimiento</i>
Secretaría de las Naciones Unidas			
Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación	2	2	0
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	0
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	27	27	0
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	58	58	0
Departamento de Gestión	220	220	0
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	131	128	3
Departamento de Información Pública	33	33	0
Departamento de Seguridad	10	10	0
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	39	39	0
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	20	20	0
Comisión Económica para África	76	76	0
Comisión Económica para Europa	10	10	0
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	55	55	0
Oficina de Ética	10	10	0
Oficina Ejecutiva del Secretario General	23	23	0
Oficina de Asuntos de Desarme	7	7	0
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	23	23	0
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	13	13	0
Oficina de Asuntos Jurídicos	20	20	0
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados	1	1	0
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	15	15	0
Oficina del Ombudsman	2	2	0
Oficina del Asesor Especial para África	1	1	0
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	4	4	0
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	22	22	0
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	3	3	0
Oficina de Nueva York para las Comisiones Regionales	1	1	0
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	56	55	1

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Personas con obligación de declarar</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Casos de incumplimiento</i>
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	24	24	0
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	86	86	0
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	36	36	0
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	14	14	0
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	44	44	0
Comité Científico de las Naciones Unidas para el Estudio de los Efectos de las Radiaciones Atómicas	1	1	0
Institutos de investigación y capacitación	9	9	0
Tribunales y comisiones de verificación internacionales	112	112	0
Subtotal (excluidas las operaciones de mantenimiento de la paz)	1 212	1 208	4
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 584	1 575	9
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otros	822	821	1
Total	3 618	3 604	14

50. El número de funcionarios de las Naciones Unidas de categoría superior (a nivel de Subsecretario General y superior) que participaron en el programa de declaraciones públicas voluntarias aumentó en el período que se examina, pasando de 149 en 2008 a 184 en 2009. Muy probablemente, este resultado se debió a un mejor conocimiento y aceptación del programa. Las declaraciones públicas voluntarias de los Subsecretarios Generales y de los Secretarios Generales Adjuntos correspondientes a 2008 pueden consultarse en el sitio web del Secretario General.

51. En su informe (A/62/7, párr. I.17), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que la Asamblea General pidiera al Secretario General que realizara un análisis a fondo de las ventajas o desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar el examen en forma interna en lugar de recurrir a arreglos externos. Dicho análisis se realizó durante el período 2009-2010. El resultado del análisis y las consideraciones conexas respecto de la futura dirección del programa de declaración de la situación financiera se incluyen en la sección V del presente informe.

E. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas

52. La formulación de normas éticas es una función clave de la Oficina de Ética, tal como se dispone en el boletín del Secretario General sobre la creación de la Oficina (ST/SGB/2005/22).

53. La Oficina de Ética proporcionó asesoramiento a la División de Adquisiciones para la revisión del Manual de Adquisiciones respecto de cuestiones relacionadas con la ética y la integridad en el proceso de adquisición. También asistió a la

División de Adquisiciones en la formulación de los procedimientos operativos estándar para el Comité Superior de Examen de los Proveedores durante la fase de prueba, comprendida entre julio de 2009 y junio de 2010. La Oficina asesoró a la División de Adquisiciones sobre la conveniencia de contar con expertos externos sobre ética y cumplimiento en los casos que considere necesario.

54. La Oficina de Ética trabajó junto con el Departamento de Gestión en varias revisiones de las normas existentes y en la introducción de normas nuevas, incluidas las relativas a los conflictos de intereses, respecto del Estatuto y Reglamento del Personal. Contribuyó a la revisión del capítulo 1 del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

55. La Oficina de Ética presentó observaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas sobre la formulación de su política relativa a los obsequios y las atenciones sociales y sobre procedimientos relativos a las garantías personales para asegurar el cumplimiento de las normas y políticas sobre ética de las Naciones Unidas en general.

56. La Oficina de Ética participó en el examen del boletín del Secretario General sobre la divulgación de información financiera y la declaración de intereses (ST/SGB/2006/6).

57. La Oficina de Ética fue un actor fundamental de la nueva instrucción administrativa sobre la información, retención y enajenación de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneraciones de fuentes gubernamentales y no gubernamentales (ST/AI/2010/1), que se publicó en enero de 2010. La instrucción tiene como objeto actualizar las normas pertinentes y proporcionar una orientación detallada sobre maneras para gestionar situaciones en las que se ha ofrecido o entregado un honor, condecoración, favor, obsequio o remuneración.

58. La Oficina de Ética contribuyó a la revisión del boletín del Secretario General sobre el Fondo de las Naciones Unidas para administrar el producto del Premio Nóbel de la Paz (ST/SGB/2010/8), que tiene la finalidad de ampliar la cobertura del Fondo y sus fuentes de financiación.

59. La Oficina de Ética siguió proporcionando dirección funcional al Comité de Ética de las Naciones Unidas mediante la función de su Director como Presidente, particularmente en el examen de políticas y el establecimiento de normas e instrucciones para actividades relacionadas con la ética. La Oficina proporciona coordinación y apoyos sustantivos como secretaría del Comité. El Director de la Oficina de Ética sigue desempeñando la función de examen de casos de conformidad con la sección 4.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, como Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas. Los detalles relativos a la labor del Comité de Ética están incluidos en la sección IV del presente informe.

IV. Comité de Ética y Red de Ética de las Naciones Unidas

60. El Comité de Ética de las Naciones Unidas fue establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2007. Las principales funciones del Comité consisten en establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, y desempeñar una función consultiva en relación con algunos casos y cuestiones importantes y particularmente

complejos que tengan repercusiones en toda la Organización y que sean planteados por cualquier oficina de ética o por el Presidente del Comité de Ética.

61. El Comité de Ética de las Naciones Unidas está compuesto por los jefes de la Oficina de Ética de los órganos y programas administrados por separado de las Naciones Unidas y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Al 30 de julio de 2010, el Comité incluye los siguientes miembros: Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, PNUD, UNICEF, UNFPA, UNOPS, PMA, OOPS y ACNUR. A solicitud de las siguientes entidades, y de conformidad con las disposiciones pertinentes del boletín del Secretario General (ST/SGB/2007/11) mencionado anteriormente, la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas ofrece servicios de ética al UNIDIR, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI).

62. El Comité está presidido por el jefe de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, que dirige a todos los oficiales de ética de los órganos y programas administrados por separado a fin de promover el desarrollo y la consolidación de la capacidad, incluidos los niveles adecuados de personal profesional calificado, y de velar por que se emplee una metodología uniforme en la prestación de servicios relacionados con la ética.

63. Durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2009 y el 31 de julio de 2010, el Comité de Ética de las Naciones Unidas celebró 10 sesiones.

64. Una de las prioridades fundamentales del Comité en 2009 fue proporcionar apoyo sustantivo y técnico al Secretario General respecto de la presentación, del Código de Ética para el personal de todo el sistema de las Naciones Unidas que hizo en septiembre de 2009 a la Asamblea General, para su examen y aprobación. El Comité siguió promoviendo los valores y principios fundamentales incluidos en el Código y otros documentos pertinentes con miras a fomentar una cultura de ética e integridad en la Organización, a través de una amplia gama de actividades, incluidos la elaboración de normas, el intercambio de información, la difusión, la presentación de informes y las actividades de capacitación.

65. El Comité siguió intercambiando información sobre la formulación y aplicación de políticas con miras a armonizar las normas éticas y fomentar un criterio coherente en la aplicación de dichas normas y políticas en las Naciones Unidas. El Comité también analizó la coordinación de políticas en los ámbitos de la divulgación financiera y la protección contra represalias por la denuncia de faltas de conducta o la cooperación con las auditorías autorizadas.

66. Durante el período que abarca el informe, el Comité elaboró un marco normativo de protección contra las represalias ante denuncias de faltas de conducta o la cooperación con las auditorías autorizadas, que puede servir como una guía para las organizaciones integrantes. Basado en un examen a fondo de estas políticas en diversos países, instituciones internacionales y organismos de las Naciones Unidas y de las prácticas exitosas, el marco normativo incluyó los componentes fundamentales de una política efectiva de protección contra las represalias. El marco normativo está siendo examinado en la Secretaría.

67. El Comité de Ética de las Naciones Unidas celebró amplios debates sobre la aplicación de políticas de presentación de información financiera con el fin de

aprender de las experiencias mutuas. Entre los principales objetivos de un programa efectivo de presentación de información financiera que se analizaron se incluyen: a) educación del personal y concienciación sobre los conflictos personales de intereses que surgen respecto de activos financieros e intereses externos; b) aliento al personal para que se asesore antes de adoptar medidas que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses; c) mejoramiento de las medidas de evaluación y mitigación de riesgos, evaluación y resolución de los conflictos personales de intereses; y d) ampliación de la rendición de cuentas personal. El entendimiento y la metodología comunes ayudarán a que las organizaciones integrantes sigan mejorando la aplicación del programa.

68. Durante el período que abarca el informe, el Presidente consultó al Comité sobre el caso de un funcionario de un programa administrado por separado que solicitó que el Presidente del Comité examinara su caso de conformidad con la sección 4.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 respecto de denuncias de represalias ante denuncias de faltas de conducta o la cooperación con las auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Tras celebrar consultas con el Comité, el Presidente llevó a cabo un examen independiente del caso. Posteriormente, el Presidente recomendó al programa en cuestión las medidas que debía adoptar.

69. Como se establece en el boletín ST/SGB/2007/11 del Secretario General, el Comité de Ética llevó a cabo un examen de los informes anuales de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado y formuló las recomendaciones pertinentes. El Presidente del Comité ha sido informado de que hasta el momento todas las recomendaciones han sido aceptadas y aplicadas por los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión.

70. En su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, el Secretario General ha promovido la colaboración en todo el sistema respecto de cuestiones relacionadas con la ética, haciendo particular hincapié en la aplicación coherente de las normas y políticas de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidos los organismos especializados de las Naciones Unidas y otras entidades interesadas. Con esta finalidad, el Comité de Ética de las Naciones Unidas extendió una invitación a las oficinas de ética de los organismos especializados de las Naciones Unidas y ha seleccionado instituciones financieras internacionales para participar en la primera reunión relativa a la ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. La primera reunión de la Red de Ética de las Naciones Unidas se celebró en Roma el 21 de junio de 2010, con participación de 21 entidades de las Naciones Unidas, a saber: Secretaría de las Naciones Unidas, PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF, UNOPS, OOPS, PMA, FAO, OIEA, Fondo Monetario Internacional (FMI), Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Organización Panamericana de la Salud (OPS), UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), Unión Postal Universal (UPU), Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), Banco Mundial, Organización Meteorológica Mundial (OMM) y Organización Mundial del Comercio (OMC). Los organismos participantes acordaron establecer una red para todo el sistema de las Naciones Unidas, integrada por oficiales de ética y funcionarios conexos. Esta comunidad de intereses, que se reúne una o dos veces por año, se estructurará como asociación profesional de expertos internacionales en

el ámbito de la ética. Entre los ejemplos de productos de colaboración previstos de la Red de Ética se incluyen: el intercambio de prácticas exitosas, la publicación de modelos de directrices, el intercambio de materiales en ámbitos como las encuestas, la capacitación en ética, la presentación de información financiera, los servicios de asesoramiento ético, la divulgación y la comunicación en la esfera de la ética, los servicios de referencias internas, el examen entre funcionarios de igual nivel y la evaluación de programas, el desarrollo profesional y la planificación estratégica.

V. Futura dirección del programa de declaración de la situación financiera

71. En virtud de la resolución 60/254 de la Asamblea General, se contrató una empresa externa para proporcionar los servicios de examen necesarios de conformidad con el programa de declaración de la situación financiera. En su informe (A/62/7, párr. I.17), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) recomendó que la Asamblea General pidiera al Secretario General que realizara un análisis a fondo de las ventajas o desventajas relativas, incluidos los costos, de realizar el examen en forma interna en lugar de recurrir a arreglos externos.

72. A tal fin, a principios de 2009 la Oficina de Ética llevó a cabo un examen interno de las alternativas basándose en su experiencia en los primeros dos años (2007-2008) de la administración del programa de declaración de la situación financiera. Tras el análisis y el examen internos, se determinó que era necesario un análisis independiente realizado por un tercero para asegurar que todos los aspectos del programa se examinaran detenidamente.

73. Tras un proceso competitivo y el examen presupuestario conexo, se seleccionó una empresa consultora independiente para que realizara un estudio de las ventajas y desventajas de volver a desempeñar internamente las funciones de información financiera. El estudio se realizó en el primer semestre de 2010.

74. En lo que respecta a la metodología, en el estudio se examinó el estado actual del programa y se determinaron los requisitos para que el programa de información financiera funcionara adecuadamente. Sobre esa base, se analizaron las diversas alternativas y las ventajas y desventajas relativas de cada una. En el estudio se tienen en cuenta los aspectos relacionados con la pertinencia institucional, la sostenibilidad, la confidencialidad y la seguridad de la información, así como su eficacia en función de los costos.

75. El estudio es una presentación comparativa de las ventajas y desventajas financieras, generales, operacionales y técnicas de ejecutar el programa internamente en comparación con la contratación externa. En el estudio también se analizan las opciones de utilizar el sistema de divulgación financiera del UNFPA o de rediseñar el sistema que actualmente ejecuta la aplicación del sistema de divulgación financiera. La finalidad del estudio no era formular recomendaciones sino establecer una serie de opciones de manera objetiva.

76. Entre las fuentes de información se incluyeron entrevistas y exámenes de documentos. Entre las personas entrevistadas se incluyeron el personal de la Oficina de Ética relacionado con el programa de la Secretaría de declaración de la situación financiera; el personal del Banco Interamericano de Desarrollo relacionado con su

propio programa de declaración de la situación financiera; el personal del UNFPA relacionado con su programa de declaración de la situación financiera y su sistema de divulgación financiera; el personal de tecnología de la información del PNUD relacionado con su propio sistema de divulgación financiera; el personal de la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de las Naciones Unidas; el personal del Neva Group relacionado con la administración y el desarrollo del sistema de divulgación financiera.

77. Antes de establecer las alternativas, el estudio determinó los elementos necesarios para ejecutar plenamente un programa de declaración de la situación financiera, en lo que respecta a las necesidades operacionales (como la presentación, el examen y la verificación) y las necesidades técnicas relacionadas con el sistema de tecnología de la información, incluidas la seguridad de la información y la aplicación informática de hospedaje. Se determinaron tres componentes principales: examen y verificación de la presentación de información financiera; administración del sistema de divulgación financiera; y presentación de información. El examen y la verificación constituyen el proceso por el cual los activos y los intereses externos del personal se analizan en el contexto de sus obligaciones y responsabilidades respecto de las Naciones Unidas con el fin de determinar y gestionar cualquier conflicto de intereses, real o aparente. La administración del sistema de divulgación financiera se refiere a los procesos técnicos mediante los cuales se realizan estos exámenes utilizando aplicaciones informáticas. La presentación de información es un término general que abarca todas las actividades a través de las que se presenta a los interesados la labor de la Oficina de Ética. En la actualidad, los dos primeros componentes se llevan a cabo mediante contratación externa de una empresa privada de contabilidad, PriceWaterhouseCoopers, de conformidad con la decisión adoptada por la Asamblea General en 2005.

78. Con respecto a la función de examen y verificación, el estudio comparó dos opciones: continuación de la contratación externa de las actividades de examen y verificación, o volver a realizar las actividades de examen y verificación dentro de la Organización.

79. En lo que respecta a la aplicación informática del sistema de divulgación financiera, se presentaron cuatro opciones: continuación del arreglo de contratación externa en vigor; reformulación del sistema de divulgación financiera y vuelta a la realización de estas actividades dentro de la Organización; adaptación y uso del sistema de divulgación financiera del UNFPA; y adquisición de un sistema de divulgación financiera reformulado del actual contratista del sistema de divulgación financiera. Se compararon las opciones de cada categoría en cuatro niveles. Primero, a nivel financiero, el estudio analizó la eficacia en función de los costos a corto y largo plazo y teniendo en cuenta su sostenibilidad. Segundo, a nivel general, se yuxtapusieron las posibles consecuencias de la realización interna para la cultura de ética institucional general y las medidas de reforma y otros costos y beneficios no financieros. En el ámbito operacional, el análisis se refirió a la pertinencia institucional del programa de declaración de la situación financiera, en particular en el fomento de la cultura ética de la Organización; el asesoramiento y la orientación al personal de las Naciones Unidas para gestionar los conflictos de intereses; la confidencialidad y la seguridad de la información; las necesidades de formación y de fomento de la capacidad y las posibles repercusiones del cambio en la colaboración y la coordinación entre organismos de las Naciones Unidas, especialmente en los fondos y programas de las Naciones Unidas que actualmente

participan en el programa de declaración de la situación financiera administrado por la Secretaría. Por último, se compararon las necesidades de gestión de la información y de tecnología de la información desde el punto de vista técnico. Cada análisis alternativo también incluyó una descripción preliminar de las necesidades de transición.

80. Tras completarse el estudio, la Secretaría estableció un grupo asesor de alto nivel compuesto por personal superior de diversos departamentos y oficinas, incluidos la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, el Departamento de Gestión (cuestiones relacionadas con el presupuesto y los recursos humanos), la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina Ejecutiva del Secretario General y la Oficina de Ética. Este grupo asesor examinará las ventajas y desventajas de cada alternativa, al igual que sus consecuencias, teniendo en cuenta la necesidad de proteger el interés de las Naciones Unidas y de gestionar los riesgos a que se enfrenta la Organización, manteniendo al mismo tiempo la confidencialidad y privacidad de la información del personal. Este cuidadoso examen asegurará que cualquier dirección que siga en el futuro el programa de declaración de la situación financiera proporcionará un criterio equilibrado.

81. El examen y la orientación del grupo asesor de alto nivel será fundamental para ayudar a la Secretaría a recomendar a la Asamblea General opciones adecuadas y viables en su análisis de las futuras direcciones del programa de declaración de la situación financiera. La Secretaría está preparada para proporcionar todo su apoyo y para presentar las aclaraciones que se le soliciten.

VI. Conclusión y recomendaciones

82. La Oficina de Ética debe seguir siendo un actor y asociado activo en el proceso en curso de reforma de la gestión de las Naciones Unidas, habida cuenta del claro mandato de promover los valores éticos y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en la Organización. Para que su función y sus acciones sean percibidas, la Oficina de Ética seguirá llevando a cabo actividades de difusión dirigidas al personal y la administración y participará en un continuo diálogo constructivo con todos los interesados. La difusión, educación y capacitación seguirán ocupando un lugar preponderante en el programa y la lista de prioridades de la Oficina de Ética, como forma efectiva de fortalecer su función preventiva y prever los riesgos éticos a que se enfrentan las Naciones Unidas.

83. En el párrafo 66 de su informe anterior sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/64/316), el Secretario General puso de manifiesto la existencia de una grave laguna en la política de la Organización de protección contra represalias que quedó en evidencia después de determinar la existencia de indicios suficientes de represalias en un caso que fue remitido a la OSSI para que realizara una investigación, lo que esta rechazó hacer. Habida cuenta de la independencia operacional de la OSSI, ésta tiene facultad discrecional para decidir investigar una cuestión, como confirmó la Oficina de Asuntos Jurídicos. Si la Oficina de Ética determina que prima facie existen indicios de represalias, refiere la cuestión a la OSSI para que ésta lleve a cabo una investigación. El principal objetivo de una investigación de indicios de represalias debería radicar en dar la oportunidad a la Administración de proporcionar pruebas claras y convincentes de que ésta (la Administración) habría adoptado las mismas medidas si no se hubieran adoptado las

medidas de protección y de esa forma se determinaría si las represalias tuvieron o no lugar. En respuesta al párrafo 55 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/64/518), para abordar la laguna en la aplicación de la política, por la cual la OSSI, basándose en su independencia operacional, puede negarse a investigar un caso remitido de indicios prima facie de represalias **la Asamblea General podría considerar dos opciones: i) modificar el mandato de la OSSI para incluir una obligación específica de investigar todos los indicios prima facie de represalias a que se hace referencia en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, como medio para que la Administración satisfaga la carga de la prueba; o ii) modificar las disposiciones del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21 para permitir el establecimiento de un mecanismo de investigación alternativo en circunstancias en que, debido a un conflicto de intereses, la OSSI no pueda investigar una cuestión en que la Oficina de Ética haya determinado que prima facie existen indicios de represalias, o que, haciendo uso de sus facultades discrecionales, la OSSI decida no investigar dicha cuestión.** En circunstancias excepcionales en que deba ponerse en marcha un mecanismo de investigación alternativo, y para preservar la independencia y flexibilidad de la Oficina de Ética, deben ponerse a disposición recursos de financiación suficientes. Una opción puede ser solicitar a la oficina o entidad en particular en la que se supone que tuvieron lugar las represalias que sufrague los gastos de una investigación independiente realizada bajo la dirección de la Oficina de Ética. Sin embargo, este arreglo puede complicarse cuando estén implicadas más de una oficina o entidad. Otra opción radica en proporcionar a la Oficina de Ética acceso a una fuente de financiación de la que se pueda disponer cuando surja la necesidad de un mecanismo de investigación alternativo.

84. Para que la Oficina de Ética pueda funcionar de manera eficiente y mantener la credibilidad entre todo el personal de la Organización, debe respetarse el principio de confidencialidad en todos los aspectos de su labor. **Sería necesario modificar el mandato de la Oficina de Ética para asegurar que pueda preservar y mantener la total confidencialidad de toda la información relacionada con el cumplimiento de sus mandatos operacionales.** Se han iniciado en la Secretaría consultas sobre esta cuestión.
