Naciones Unidas A/66/511

Asamblea General

Distr. general
11 de octubre de 2011
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones
Temas 134 y 139 del programa

Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013

Gestión de los recursos humanos

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

a) Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal (A/66/347);

b) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/66/135);

c) Conflictos de intereses personales (A/66/98);

d) Actividades de la Oficina de Ética (A/66/319).

2. En el curso del examen de estos informes, la Comisión Consultiva se reunió con los representantes del Secretario General, quienes proporcionaron información adicional y aclaraciones.

II. Composición de la Secretaría

3. El informe del Secretario General, titulado "Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal" (A/66/347), que abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011, se presenta con arreglo a lo dispuesto en varias resoluciones relativas a la gestión de los recursos humanos, las más recientes de las cuales son las resoluciones 57/305, 59/266, 60/238, 61/244, 63/250 y 65/247. El último informe del Secretario General contiene información estadística sobre importantes características demográficas de la Secretaría y sobre el sistema de límites convenientes. La Comisión Consultiva observa que, en respuesta

Se ruega reciclar

a las observaciones que figuran en el párrafo 90 de su informe anterior sobre la gestión de los recursos humanos (A/65/537), el Secretario General agregó un nuevo cuadro con información sobre la distribución del personal de la Secretaría en la categoría D-1 y categorías superiores, por grupo económico y género, del 30 de junio de 2007 al 30 de junio de 2011 (A/66/347, cuadro 8).

4. La Comisión Consultiva ha señalado anteriormente la necesidad de incluir un análisis de las tendencias a fin de ayudar al lector a comprender el significado de los datos y cuadros estadísticos presentados en el informe. **Por lo tanto, la Comisión reitera su recomendación de que el Secretario General complemente los datos brutos presentados con un análisis de las tendencias demográficas y las razones que explicarían dichas tendencias (véase también A/65/537, párr. 89)**.

5. Al examinar el cuadro 1A del anexo del informe (A/66/347), la Comisión Consultiva observa que el objetivo de la paridad entre los géneros en la Secretaría sigue siendo difícil de lograr, dado que, al 30 de junio de 2011, las mujeres representan únicamente el 33% del personal y el 40% de los funcionarios que ocupan puestos en la categoría del Cuadro Orgánico y Categorías superiores, lo que indica que no ha habido cambios desde el período que abarcaba el informe anterior. A este respecto, la Comisión recuerda el párrafo 4 de la sección X de la resolución 63/250 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que redoblara sus esfuerzos por lograr la meta de la paridad entre los géneros en la Secretaría, en particular en las categorías superiores, y en ese contexto asegurara que las mujeres, especialmente las de países en desarrollo y de países con economías en transición, estuvieran debidamente representadas en la Secretaría. **La Comisión Consultiva reitera su opinión de que el Secretario General debe esforzarse más por mejorar la representación de las mujeres, en particular en las categorías superiores**.

6. La Comisión Consultiva observa también que el informe pone de manifiesto que en el período referido a 2011 ha habido un cambio considerable en los datos correspondientes al personal sujeto al sistema de límites geográficos en relación con el período referido a 2010. El número de funcionarios de las Naciones Unidas sujetos al criterio de estatus geográfico disminuyó de 2.886 en el período terminado el 30 de junio de 2010 a 2.049 en el período terminado el 30 de junio de 2011 (A/66/347, cuadro 2). El Secretario General atribuye este cambio a la aplicación de la resolución 65/247 de la Asamblea General, en la cual la Asamblea decidió que solo los funcionarios que ocuparan un puesto geográfico mantuvieran su estatus geográfico, excepto los contratados en el marco del programa para jóvenes profesionales (A/66/347, párrs. 36 a 37).

7. En el informe se indica que de los 3.376 puestos sujetos a distribución geográfica en el período de que se informa, 2.049 estaban ocupados por funcionarios con estatus geográfico; 348 puestos estaban vacantes; 403 puestos estaban ocupados temporalmente; 145 puestos estaban ocupados por funcionarios con nombramientos de duración limitada y 431 puestos estaban ocupados por funcionarios que no estaban definidos geográficamente y que estaban siendo examinados (A/66/347, nota 9 de pie de página). En respuesta a su pedido de aclaración, se informó a la Comisión Consultiva de que al 12 de septiembre de 2011, permanecían en la lista de los concursos nacionales realizados entre 2006 y 2010 con fines de contratación 242 candidatos que podrían ser elegidos para ocupar puestos. **Preocupa a la Comisión Consultiva el hecho de que aproximadamente**

el 40% de los puestos sujetos al sistema de límites geográficos no estén ocupados por funcionarios con estatus geográfico. La Comisión insta al Secretario General a que asegure que la contratación de candidatos se realice de conformidad con los procedimientos de contratación establecidos, incluso recurriendo a la lista de candidatos que hayan aprobado los concursos nacionales con fines de contratación, que han sido sustituidos por el programa para jóvenes profesionales. La Comisión solicita además al Secretario General que presente información exhaustiva sobre las medidas adoptadas para resolver la cuestión del elevado número de puestos ocupados por funcionarios que no tienen estatus geográfico en el informe sobre la gestión de los recursos humanos que habrá de examinarse en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General.

8. El Secretario General indica también en el informe que, utilizando los criterios para definir a los funcionarios sujetos al criterio de los límites convenientes antes de aprobarse la resolución 65/247, 12 Estados Miembros no estaban representados en la Secretaría y 31 estaban insuficientemente representados al 30 de junio de 2010. Sin embargo, al aplicarse los criterios enunciados en la resolución 65/247, 20 Estados Miembros quedaron sin representación y 56 insuficientemente representados al 30 de junio de 2011. La Comisión Consultiva observa que el número total de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados aumentó de 43 al 30 de junio de 2010 a 76 al 30 de junio de 2011 (A/65/350, cuadro 1; y A/66/347, cuadro 1). **La Comisión Consultiva solicita al Secretario General que presente información adicional sobre la magnitud del efecto de la aplicación de la resolución 65/247 en el estado de representación de los Estados Miembros en cuanto a los puestos sujetos a la distribución geográfica dentro de la Secretaría en el contexto del informe sobre la gestión de los recursos humanos que habrá de examinarse en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General**.

9. El Secretario General indica que la primera versión de la herramienta de presentación de informes en línea, *HR Insight*, fue puesta a disposición de las misiones permanentes en agosto de 2011 (A/66/347, párrs. 4 a 6). La herramienta se basa en el depósito de datos sobre recursos humanos y recupera información de otros sistemas de recursos humanos, incluidos el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) y el sistema Nucleus. Los Estados Miembros pueden acceder ahora a informes que proporcionan información similar a la que figura en el informe sobre la composición de la Secretaría, como los cuadros estadísticos que muestran los límites convenientes. En respuesta a su pedido de aclaración, se informó a la Comisión Consultiva de que la información de que disponían las misiones permanentes en el sitio web se actualizaría mensualmente y que se limitaría al tipo de información proporcionada en el documento reservado que contenía la lista de personal y en cada informe que se presentara en adelante a las misiones permanentes a petición de estas. Se indicó también a la Comisión de que a fin de mantener la confidencialidad de los datos, el acceso a *HR Insight* sería otorgado a los funcionarios que designaran a esos efectos las misiones permanentes y cuyo estatus pudiera confirmarse por conducto del Servicio de Protocolo y Enlace. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito la introducción de la herramienta *HR Insight*, que mejorará el acceso de las misiones permanentes a la información sobre la representación del personal en la Secretaría. La Comisión espera que el Secretario General vele por que se proteja la integridad de los datos confidenciales contenidos en *HR Insight***.

III. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011

10. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva (A/66/135) se presenta en atención a lo dispuesto en la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de las medidas disciplinarias aplicadas y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe proporciona un amplio panorama del mecanismo administrativo aplicado en cuestiones disciplinarias, incluido el marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios, un resumen de los casos respecto de los cuales el Secretario General impuso una sanción disciplinaria durante el período de que se informa, e información sobre la práctica del Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

11. En el párrafo 6 de su informe, el Secretario General indica que la cláusula 10.1 a) del artículo X del Estatuto del Personal dispone que “el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta” y que en la regla 10.1 c) del Reglamento del Personal se dispone que “la decisión de iniciar la investigación de una presunta falta de conducta, incoar un procedimiento disciplinario e imponer medidas disciplinarias competerá a las facultades discrecionales del Secretario General o de los altos funcionarios en que haya delegado su autoridad”. En el informe se indica también que el Secretario General goza de amplias facultades discrecionales para determinar lo que constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias.

12. La Comisión Consultiva observa que en los casos descritos en los párrafos 16 a 72 del informe se impusieron distintas medidas disciplinarias respecto de casos aparentemente similares de falta de conducta. Los representantes del Secretario General informaron a la Comisión de que la necesidad de mantener la confidencialidad de los detalles de cada caso imponía un límite a la cantidad de información presentada en el informe tanto en lo que respecta a circunstancias atenuantes como agravantes. Explicaron que factores como la existencia de un historial de mala conducta anterior, así como el grado de autoridad delegada y responsabilidad administrativa de la persona a la que se imputaba la mala conducta, también podían repercutir en la severidad de las medidas disciplinarias que llegaban a imponerse. La Comisión Consultiva recuerda la resolución 59/287, en que la Asamblea General pidió que, siempre que se demostrara la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, se emprendieran sin tardanza medidas disciplinarias y, según procediera, actuaciones judiciales de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. **La Comisión espera que el Secretario General vele por que las medidas disciplinarias se apliquen de manera plenamente coherente y en proporción con la gravedad de la falta de conducta y/o conducta delictiva**.

IV. Conflictos de intereses personales

13. El informe del Secretario General sobre conflictos de intereses personales (A/66/98) se presenta con arreglo a lo dispuesto en la resolución 65/247 de la Asamblea General, en la cual la Asamblea solicitó al Secretario General que le presentara, para examinar en la parte principal de su sexagésimo sexto período de sesiones, un informe amplio sobre la cuestión del conflicto de intereses, incluido un análisis contemporáneo de lo que constituía un conflicto de interés personal, así como sobre sus aspectos jurídicos, de gestión y de mitigación. En el informe también se presenta un panorama de los principales tipos de conflictos de interés que se plantean a los funcionarios de la Organización, el marco reglamentario aplicable actualmente a los funcionarios de las Naciones Unidas, incluidas las definiciones vigentes, las consecuencias jurídicas y los mecanismos establecidos para gestionar y mitigar los conflictos de intereses existentes o posibles.

14. El Secretario General indica que, en general, el riesgo de que se plantee un conflicto de intereses puede surgir en dos niveles: a) a nivel institucional y b) a nivel personal. En el informe se examina la cuestión de los conflictos de intereses personales, de acuerdo con la importancia asignada a este asunto en la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 65/247 (A/66/98, párr. 4). El marco reglamentario actualmente en vigor incluye disposiciones que rigen los conflictos de intereses reales o posibles, entre ellas la cláusula 1.2 m) y la regla 1.2 p). La Comisión Consultiva recuerda la propuesta anterior del Secretario General de enmendar la cláusula 1.2 m) a fin de ampliar el alcance de la definición de conflicto de interés de manera de establecer una definición que no se limite a los intereses financieros (véase A/65/213, anexo; véase también A/66/98, párr. 9). La Asamblea General, en el párrafo 75 de su resolución 65/247, decidió aplazar hasta su sexagésimo sexto período de sesiones el examen de la cuestión. **La Comisión Consultiva reitera su anterior recomendación a favor de la enmienda propuesta a la cláusula 1.2 m) del Estatuto del Personal (véase A/65/537, párr. 87)**.

15. En su informe, el Secretario General señala que el marco reglamentario actualmente en vigor incluye disposiciones que rigen los conflictos de intereses reales o posibles resultantes de intereses financieros, relaciones personales entre funcionarios y otras partes interesadas, la recepción de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneraciones de terceros, así como parámetros sobre los conflictos de lealtad que puedan surgir como resultado de un empleo u ocupación fuera de la Organización u otras actividades externas, incluidas las de carácter político (A/66/98, párr. 8). **La Comisión Consultiva subraya la importancia de que todos los funcionarios actúen de manera compatible con su estatus de funcionarios públicos internacionales y alienta al Secretario General a que vele por que los funcionarios se atengan al marco reglamentario aplicable, de conformidad con las disposiciones pertinentes de la Carta**.

16. El Secretario General indica que el programa de declaración de la situación financiera se centra principalmente en posibles conflictos de intereses financieros y se complementa con procedimientos establecidos para abordar otros tipos de conflictos de interés regulados (A/66/98, párr. 45). En el informe, el Secretario General agrega que cuando el programa de declaración de la situación financiera u otros procedimientos no permiten detectar los conflictos de intereses personales, la Organización puede tener que asumir responsabilidades legales y corre el riesgo de descrédito (*ibid*., párr. 46). Las observaciones y recomendaciones de la Comisión

Consultiva sobre el programa de declaración de la situación financiera figuran en la sección pertinente del presente informe sobre las actividades de la Oficina de Ética (véanse párrs. 17 a 38 *infra*). **La Comisión Consultiva subraya la importancia que reviste el programa de declaración de la situación financiera como medio para mitigar el riesgo de conflictos de intereses personales**.

V. Actividades de la Oficina de Ética

17. La Comisión Consultiva recuerda que la Oficina de Ética fue establecida como oficina independiente dentro de la Secretaría tras la aprobación de la resolución 60/1 de la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005. La Oficina comenzó a funcionar el 3 de enero de 2006. Con arreglo a los boletines del Secretario General ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11, las principales funciones de la Oficina incluyen administrar el programa de la Organización para la declaración de la situación financiera; desempeñar las funciones que le incumben de conformidad con la política de las Naciones Unidas de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas; elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones de ética, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas, según corresponda, y llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética; proporcionar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas (por ejemplo, conflictos de intereses), lo que entraña la administración de un servicio de consultas telefónicas sobre esas cuestiones; y apoyar el establecimiento de normas éticas y promover su coherencia.

18. El sexto informe anual sobre las actividades de la Oficina de Ética correspondiente al período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011 (A/66/319) se presenta con arreglo a la resolución 60/254 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó la presentación de informes anuales sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. El informe contiene una reseña y evaluación de la labor, los servicios y los logros de la Oficina durante el período de que se informa en relación con sus ámbitos de responsabilidad, que se esbozan en el párrafo precedente, así como su foco de atención estratégico a largo plazo. En el informe también se incluye información sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Naciones Unidas, con arreglo a lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General.

19. En los párrafos 69 a 84 de su informe, el Secretario General presenta propuestas sobre futuras alternativas de gestión para el programa de declaración de la situación financiera, en atención a lo solicitado por la Asamblea General en el párrafo 1 de su resolución 62/236. Las propuestas se analizan en mayor profundidad en los párrafos 34 a 38 del presente informe.

Labor general realizada en 2010 y 2011

20. En el párrafo 7 del informe, el Secretario General indica que la Oficina de Ética recibió 766 solicitudes de servicios en el período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011, lo que supone un aumento del 78% en el número de solicitudes recibidas por la Oficina respecto de la media de los tres períodos anteriores de que se informó (A/66/319, gráfico 1). La Comisión Consultiva señala que, de las solicitudes de servicios recibidas, el 70% se referían a

asesoramiento en materia de ética, en tanto el resto se dividía entre capacitación, protección contra represalias, alertas de posibles represalias, coherencia normativa, establecimiento de normas y asesoramiento normativo, debida diligencia en materia de adquisiciones e información general. El Secretario General explica en el informe que la mayoría de las solicitudes (el 43%) provenían de oficinas y funcionarios establecidos en Nueva York, aunque también hubo un 9% de aumento en las solicitudes de servicios provenientes de lugares fuera de la Sede.

21. Se informó a la Comisión Consultiva de que en el período correspondiente a 2010-2011 se había registrado un renovado interés en las actividades de divulgación dirigidas al personal. En el párrafo 34 del informe del Secretario General se indica que la Oficina de Ética realizó visitas sobre el terreno a misiones y oficinas de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, Liberia, la República Árabe Siria, Jordania, el Líbano y Ginebra. Se explica además que en el curso de dichas visitas, la Oficina entrevistó a más de 900 funcionarios y realizó 54 presentaciones sobre cuestiones de ética, mientras que en el período correspondiente a 2009-2010 había realizado 8 presentaciones. Se informó también a la Comisión de que el aumento de las solicitudes de servicios de la Oficina indicado en el párrafo 20 *supra*, así como el aumento del 155% de las solicitudes de servicios provenientes de las operaciones de mantenimiento de la paz, podría atribuirse a la intensificación de las actividades de divulgación realizadas durante el período.

22. En el párrafo 26 de su informe, el Secretario General señala que en el período 2010-2011, la Oficina de Ética recibió 55 solicitudes relacionadas con la protección contra represalias, cifra que representa un aumento del 56% con respecto al ciclo 2009-2010, en que se recibieron 36 solicitudes. Según el informe, se determinó que 14 de las solicitudes se habían considerado justificadas en la evaluación preliminar, no así las 41 restantes. Se explicó además a la Comisión Consultiva que la Oficina había concluido el examen de 11 de los 14 casos. De esos casos, la Oficina sometió a investigación 1, al comprobarse, *prima facie*, que se habían tomado represalias. No se estableció *prima facie* que hubiera habido represalias en 9 de los otros 10 casos, y en el décimo caso el denunciante retiró la solicitud. La Oficina también facilitó la adopción de medidas provisionales de protección respecto de dos denuncias de represalias, una de las cuales correspondía al período de presentación de informe 2009-2010 (A/66/319, párr. 29). Uno de los casos entrañó el traslado de un funcionario a otra oficina de las Naciones Unidas, en tanto el otro, la reasignación del denunciante dentro de la misma oficina.

23. **La Comisión Consultiva encomia las actividades de divulgación emprendidas por la Oficina de Ética y señala el aumento considerable del volumen de solicitudes de servicios que debió atender la Oficina. No obstante, la Comisión considera que el aumento indicado del volumen de solicitudes de servicios recibidas y el número de casos examinados no son indicadores suficientes para determinar plenamente si se han cumplido los objetivos de promover altas normas de integridad y una cultura de ética. Por lo tanto, la Comisión solicita al Secretario General que formule criterios apropiados de evaluación a estos efectos**.

24. En el párrafo 30 del informe del Secretario General se indica que, con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, en el período de presentación de informe 2010-2011 se estableció el primer grupo de investigación alternativo para investigar un caso de represalias comprobado *prima facie* sobre la base de que se

plantearía un conflicto de intereses si se encargaba la investigación a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Se indica además que el grupo concluyó su investigación dentro del plazo previsto. A este respecto, la Comisión Consultiva señala que el establecimiento de un grupo de investigación alternativo se ajusta a las observaciones de la Comisión que figuran en los párrafos 102 y 103 de su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/65/537).

25. En el párrafo 41 de su informe, el Secretario General indica que, como parte de los esfuerzos encaminados a promover una cultura de ética, la Oficina de Ética ha preparado una carpeta informativa sobre el tema para todos los nuevos funcionarios directivos de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. El material está adaptado a sus funciones y obligaciones respectivas y aborda las consideraciones éticas en relación con, entre otras cosas, la respuesta a las denuncias de faltas de conducta, las formas de evitar conflictos de intereses y la transparencia en las prácticas de contratación y las evaluaciones de la actuación profesional. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito este empeño por promover una cultura de ética a nivel directivo superior. La Comisión considera que la formación ética debería ser obligatoria y debería extenderse también a los nuevos funcionarios directivos de categorías D-1 y D-2**.

26. En el párrafo 60 del informe del Secretario General se señala que el Comité de Ética de las Naciones Unidas, establecido por el Secretario General en el boletín ST/SGB/2007/11, tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas éticas para la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado y de celebrar consultas sobre casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones para todo el sistema de las Naciones Unidas. **Dado que el Comité de Ética está compuesto por órganos y programas de las Naciones Unidas que se administran por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría y, por lo tanto, no es un mecanismo intergubernamental, la Comisión Consultiva considera que se debería cambiar su nombre para designarlo apropiadamente**. El Secretario General agrega que, durante el período de que se informa, el Comité de Ética celebró ocho sesiones con arreglo a sus prioridades de promover una aplicación coherente de las normas y prácticas éticas entre las organizaciones que lo integran y responder a los nuevos problemas éticos que se plantean a la Organización. A tales efectos, los miembros del Comité de Ética elaboraron un enfoque y una nota de orientación comunes sobre las actividades políticas para el personal de las Naciones Unidas, incluidos los funcionarios de la Secretaría, los fondos y programas y las misiones sobre el terreno.

Programa de declaración de la situación financiera

27. En los párrafos 69 a 84 de su informe (A/66/319), el Secretario General formula sus propuestas sobre las alternativas para el programa de declaración de la situación financiera. Se informó a la Comisión Consultiva de que el programa era una forma de identificar, gestionar y mitigar los riesgos de conflicto de intereses con el fin de reforzar la confianza pública en la integridad de la Organización, protegiendo al mismo tiempo la confidencialidad y la privacidad de la información personal. De conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6, determinados funcionarios, incluidos todos los funcionarios de las categorías D-1 y categorías superiores y los que se ocupan de adquisiciones e inversiones, tienen la obligación de presentar declaraciones anuales de la situación financiera.

28. Se informó a la Comisión Consultiva de que el programa constaba de tres componentes principales:

a) La función de examen, que depende actualmente de los conocimientos financieros especializados de un proveedor externo para examinar toda la información declarada;

b) La plataforma de tecnología de la información, una aplicación administrada por un proveedor externo, cuyas tareas incluyen mantener la seguridad y la funcionalidad, con cierto apoyo de la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (véanse también los párrs. 35 y 36 *infra*);

c) La función de verificación (auditoría) basada en una selección aleatoria de participantes que proporcionan documentación de terceros para asegurar que la información presentada en sus declaraciones sea íntegra y exacta.

29. Se informó además a la Comisión Consultiva de que el número de funcionarios que tienen obligación de presentar declaraciones anuales de la situación financiera ha aumentado de 1.704 al inicio del programa en 2006, hasta aproximadamente 4.200 en 2011, lo que representa un aumento del 139%. De conformidad con los representantes del Secretario General, se espera que ese número siga aumentando hasta 4.400 funcionarios. También se indicó que para el ciclo de presentación de declaraciones que terminó el 31 de diciembre de 2010, los casos de 102 participantes habían planteado en total 150 situaciones de posibles conflictos de intereses que fueron resueltas por la Oficina mediante consultas y asesoramiento. Además, se habían seleccionado 191 participantes para una verificación aleatoria. Se indicó asimismo que, al término del ciclo de presentación de declaraciones, 34 funcionarios no habían cumplido sus obligaciones de presentar declaraciones de la situación financiera y que sus casos se habían remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas. **Teniendo en cuenta los esfuerzos realizados para crear conciencia sobre el programa de declaración de la situación financiera entre el personal y sobre los procedimientos que se han establecido para promover el cumplimiento, la Comisión Consultiva espera que ello se traduzca en el pleno cumplimiento de las obligaciones de presentación de declaraciones de la situación financiera**.

30. Se informó a la Comisión Consultiva de que el costo por declaración presentada para examen externo había disminuido de 534,38 dólares al comienzo del programa en 2006 hasta el costo actual de 397 dólares. Se informó también a la Comisión de que el principal factor determinante del aumento del costo general del programa era el creciente número de funcionarios a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, y no los costos relacionados con los proveedores. Se informó además a la Comisión Consultiva de que los contratos vigentes con los proveedores externos para el examen de las declaraciones y el mantenimiento de la plataforma de tecnología de la información vencerían el 31 de enero de 2012. Se informó asimismo a la Comisión de que, hasta que la Asamblea General examinara y aprobara las disposiciones futuras del programa de declaración de la situación financiera, la Oficina de Ética había solicitado que se prorrogaran esos contratos por un período de 12 meses a fin de asegurar el funcionamiento continuo del programa. Se informó también a la Comisión de que cuando venciera la prórroga, se iniciaría el proceso de adquisiciones para la tramitación de nuevos contratos.

31. **A pesar de la disminución de que se ha informado, la Comisión Consultiva considera que el costo de 397 dólares por caso examinado sigue siendo elevado. La Comisión alienta al Secretario General a que estudie todos los medios de que se dispone para obtener esos servicios a un costo menor sin comprometer la confidencialidad, incluida la posible deslocalización con contratación externa. Además, la Comisión considera que se podría lograr una mayor eficacia en función de los costos si el mismo proveedor se encargara de administrar la función de examen y la plataforma de tecnología de la información. A este respecto, la Comisión alienta al Secretario General a que considere la posibilidad de consolidar la función de examen y los servicios de tecnología de la información cuando se definan las necesidades del programa durante el próximo proceso de adquisición**.

32. En respuesta a la pregunta acerca de la posibilidad de modificar la periodicidad de la presentación de declaraciones financieras de un ciclo anual a un ciclo de dos años, se informó a la Comisión Consultiva de que los funcionarios que presentaban declaraciones por primera vez constituían aproximadamente un tercio del total de funcionarios que estaban prestando declaraciones en ese ciclo anual, mientras que los funcionarios que ya habían presentado anteriormente declaraciones constituían los dos tercios restantes. Se señaló que el cambio a un ciclo de dos años tendría como resultado que un tercio del número total de funcionarios que cada año presentaban declaraciones por primera vez y los dos tercios restantes podrían dividirse de modo que la mitad presentara declaraciones cada año con carácter rotatorio. Como ejemplo, y en el supuesto de que fueran 4.400 los funcionarios que presentaran declaraciones, ese número podría reducirse de 4.400 a 2.933. Se informó también a la Comisión de que los costos operacionales periódicos, como los de los servidores informáticos, la dotación de personal y el mantenimiento de tecnología de la información, no se verían afectados por el cambio, por lo tanto, las economías se obtendrían reduciendo en un tercio el número de casos que se remiten a examen externo. Se informó además a la Comisión de que si bien esta disposición podía economizar a la Organización unos 523.719 dólares, subsistiría el riesgo de conflicto de intereses para aproximadamente un tercio de los funcionarios que presentaban declaraciones en un ciclo del programa determinado. **Si bien la Comisión Consultiva toma nota de las economías que podrían obtenerse con la modificación de la periodicidad de la presentación de declaraciones, acepta que por el momento se mantenga el ciclo anual de presentación existente. La Comisión recomienda que la cuestión de la periodicidad de la presentación de declaraciones se mantenga en examen teniendo en cuenta el perfil de riesgo de la Organización**.

33. En lo que respecta a los criterios para la presentación de declaraciones de la situación financiera, se informó a la Comisión Consultiva de que, si bien la Oficina de Ética formulaba las directrices, eran los jefes de departamento u oficina quienes determinaban cuáles funcionarios estaban obligados a presentar declaraciones, como se establecía en el párrafo 2.2 del boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6. En consecuencia, esta disposición limitaba la capacidad de la Oficina de Ética para controlar el número de funcionarios obligados a presentar declaraciones que, como se indica en los párrafos 30 a 32 *supra*, es un factor determinante del costo general del programa. A este respecto, se informó también a la Comisión de que era necesario examinar los criterios de elegibilidad para la presentación de declaraciones y centrarse en los grupos de mayor riesgo con el fin de controlar el

aumento de los costos generales. Se informó además a la Comisión de que una de las posibles formas de lograr ese objetivo era volver a evaluar el perfil de riesgo de la Organización y reconsiderar el alcance de las directrices relativas a los criterios de elegibilidad. **La Comisión Consultiva reconoce la importancia de ajustar los criterios de elegibilidad para la presentación de declaraciones al perfil de riesgo de la Organización con miras a optimizar la eficacia del programa y controlar sus costos generales. En este sentido, la Comisión está de acuerdo en que se realice un examen del marco reglamentario del programa a fin de asignar a la Oficina de Ética un papel más importante en la determinación del número de funcionarios que presentan declaraciones de la situación financiera, y también de formular un conjunto de criterios de elegibilidad más específicos**.

Posibles alternativas propuestas para el programa de declaración de la situación financiera

34. En el párrafo 70 de su informe, el Secretario General indica que en 2009-2010, tanto dentro como fuera de la Organización se llevó a cabo un análisis del programa de declaración de la situación financiera. Posteriormente, el Secretario General, de conformidad con la resolución 62/236 de la Asamblea General, convocó en septiembre de 2010 a un grupo consultivo de alto nivel integrado por funcionarios superiores de diversas oficinas de la Secretaría para que proporcionara asesoramiento y orientación sobre las formas de examinar las distintas alternativas posibles para el programa de declaración de la situación financiera. El grupo consultivo examinó, entre otras cosas, las disposiciones vigentes del programa, las alternativas presentadas en el estudio, así como otras alternativas posibles, a fin de determinar la disposición más viable para su examen por el Secretario General. **La Comisión Consultiva recuerda los párrafos 98 y 99 de su informe sobre gestión de los recursos humanos (A/65/537), relativos a la necesidad de realizar un estudio a fondo del programa de declaración de la situación financiera y aplicar sus conclusiones (véase también A/67/7, párr. I.42). En consecuencia, la Comisión acoge con beneplácito los esfuerzos realizados en este sentido por el Secretario General**.

35. En el párrafo 72 del informe del Secretario General (A/66/319) se señala que en el examen del grupo consultivo se abordaba la forma en que se examinaban las declaraciones de la situación financiera (función de examen) y la aplicación informática que utilizaba el programa (su plataforma de tecnología de la información). Con respecto a la función de examen, se determinaron tres posibles alternativas, a saber, la continuación del examen externo, un examen interno y un examen híbrido. En cuanto a la plataforma de tecnología de la información, se determinaron tres alternativas posibles, a saber, crear una nueva plataforma; mejorar la plataforma vigente con mejoras de nivel medio o mantener la plataforma vigente con mejoras mínimas. Las ventajas y desventajas de las tres alternativas para la función de examen se resumen en los párrafos 74 a 76 del informe del Secretario General, mientras que las ventajas y desventajas de las tres alternativas posibles para la plataforma de tecnología de la información se resumen en los párrafos 80 y 81 del informe. De conformidad con el párrafo 83 del informe del Secretario General, el grupo consultivo recomendó el método de examen externo para la función de examen porque se consideraba el más eficaz para gestionar los conflictos de intereses sin dejar de asegurar la confidencialidad de la información declarada. El grupo consultivo recomendó también una nueva plataforma de tecnología de la

información al considerar que aumentaría la eficacia del programa y garantizaría un gran nivel de protección de los datos. En el anexo del presente informe se resume una comparación de los costos de las opciones examinadas.

36. En respuesta a la pregunta acerca de la plataforma de tecnología de la información, se informó a la Comisión Consultiva de que un proveedor externo se ocupaba del mantenimiento de la plataforma y que sus servicios se utilizaban para el mantenimiento, la migración de datos a la base de datos, la gestión de archivos de la base de datos y la preparación de la plataforma técnica para el siguiente ciclo de presentación. Se informó también a la Comisión de que una mejora de nivel medio del sistema lo haría más seguro, versátil y fácil de usar, y ofrecería un mecanismo amplio de presentación, a un costo de 237.500 dólares. Sin embargo, se señaló que la mejora no alteraría la tecnología básica de la aplicación. Se informó además a la Comisión Consultiva de que el costo estimado de crear una nueva plataforma ascendía a 597.400 dólares, lo que incluía los servicios de un director de proyectos, un analista de operaciones, un programador de categoría superior y un programador de categoría inferior por un total estimado de 3.960 horas-hombre. En el cuadro que figura a continuación se presenta un resumen pormenorizado de las tareas de desarrollo del sistema y la estimación de sus costos. Asimismo, se informó a la Comisión de que un tercio (199.133 dólares) del costo total estimado de 597.400 dólares se sufragaría con cargo a fondos recibidos en concepto de reembolso por servicios prestados a los diversos fondos y programas. En consecuencia, se solicitaba el saldo restante de 398.300 dólares del presupuesto por programas para el bienio 2012-2013 (véanse los párrs. 37 y 38 *infra*). Se informó también a la Comisión de que la fase de desarrollo tendría una duración de dos años y que durante ese período la plataforma existente requeriría trabajos de mantenimiento a un costo estimado de 200.000 dólares.

Tareas para el desarrollo del sistema

	Personal necesario				
Etapa de desarrollo (semanas)	*Director de proyectos*	*Analista de operaciones*	*Programador de categoría superior*	*Programador de categoría inferior*	*Total*
Formulación del concepto del sistema	2	2	–	–	
Planificación	1	1	–	–	
Análisis de las necesidades	1	4	2	–	
Diseño y prueba del concepto	1	2	4	–	
Desarrollo	4	4	15	15	
Integración y ensayo	1	4	4	4	
Aplicación	1	2	2	2	
Subtotal	**11**	**19**	**27**	**21**	
Número de personas	1	1	1	2	
Número de horas por semana	40	40	40	40	
Total de horas	**440**	**760**	**1 080**	**1 680**	**3 960**

	Personal necesario				
Etapa de desarrollo (semanas)	*Director de proyectos*	*Analista de operaciones*	*Programador de categoría superior*	*Programador de categoría inferior*	*Total*
Costos (en dólares de los Estados Unidos)					
Honorarios por hora (nivel medio 149,60 dólares)	200	160	160	125	
Costo total de la mano de obra	88 000	121 600	172 800	210 000	592 416
Licencias de programas					5 000
Costo total					**597 416**

Recomendaciones

37. En el párrafo 87 de su informe, el Secretario General resume sus recomendaciones sobre el futuro del programa de declaración de la situación financiera y las medidas que ha de adoptar la Asamblea General. Recomienda que se mantenga el mecanismo vigente de examen externo del programa. Recomienda también que se cree una nueva plataforma de tecnología de la información para aprovechar tecnologías más modernas y así aumentar la capacidad del sistema y la seguridad de los datos. A este respecto, en el párrafo 88 el Secretario General solicita a la Asamblea que consigne la suma de 398.300 dólares con cargo al presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, incluido un aumento en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales. La Comisión Consultiva recuerda que durante su examen del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, recomendó un aumento del 17,8% en el presupuesto de la Oficina de Ética.

38. **Con sujeción a las observaciones formuladas en los párrafos anteriores, la Comisión Consultiva hace suyas las recomendaciones del Secretario General de que se mantenga el mecanismo existente por el cual un proveedor externo administra la función de examen del programa de declaración de la situación financiera y de que se cree una nueva plataforma de tecnología de la información. En lo que atañe a las necesidades de recursos, la Comisión opina que el proyecto de presupuesto de la Oficina de Ética para el bienio 2012-2013, que representa un aumento del 17,8% con respecto a 2010-2011, ofrece suficientes posibilidades para sufragar los 398.300 dólares necesarios para crear la nueva plataforma de tecnología de la información. En consecuencia, la Comisión recomienda que no se asignen fondos adicionales y que la suma se absorba y se consigne en los informes de ejecución del bienio 2012-2013**.

Anexo

Programa de declaración de la situación financiera: comparación de los costos de las opciones del programa

(En dólares de los Estados Unidos)

	Opciones de plataformas de tecnología de la información		
Opciones de la función de examen	*Nueva plataforma de tecnología de la información*	*Mejora de nivel medio (de la plataforma de tecnología de la información vigente)*	*Mejora de nivel mínimo (de la plataforma de tecnología de la información vigente)*
	797 400[a]	237 500	80 000
Examen interno	3 348 640	2 788 740	2 631 240
2 552 240			
Examen externo	3 339 820	2 779 920	2 622 420
2 542 420[b]			
Examen híbrido (Interno/Externo)	3 059 308	N/D	N/D
2 261 908			

[a] Opción recomendada para la plataforma de tecnología de la información.
[b] Opción recomendada para la función de examen.