Naciones Unidas A/68/348

Asamblea General

Distr. general
23 de agosto de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones
Tema 141 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 la que la Asamblea pidió al Secretario General que le informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. Además, el informe incluye información sobre las actividades del Grupo de Ética de las Naciones Unidas, como dispuso la Asamblea en su resolución 63/250 relativa a la gestión de los recursos humanos.

El informe abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013.

* A/68/150.

13-43916X (S)

Se ruega reciclar

I. Introducción

1. El presente informe, octavo desde que se estableció la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en enero de 2006, se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 16 i) de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en el que la Asamblea pidió que se la informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas.

2. En el presente informe se reseñan y evalúan las actividades de la Oficina de Ética en cumplimiento de su mandato de garantizar el más alto grado de integridad de los funcionarios y de fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. La Oficina ha puesto en marcha varias iniciativas que promueven una cultura ética, en particular prestando apoyo al comportamiento acorde con el liderazgo ético, promoviendo las conversaciones sobre ética en el lugar de trabajo, llevando a cabo evaluaciones de riesgo ético y elaborando parámetros de evaluación.

3. La Oficina presta servicios directos a los funcionarios de las Naciones Unidas de todos los niveles y examina anualmente cientos de solicitudes concretas de servicios. Los aspectos más destacables del período comprendido en este informe son los siguientes: respuesta a 459 solicitudes de asesoramiento confidencial sobre ética; examen de 4.630 expedientes de declaración de la situación financiera durante el ciclo 2012 del programa de la Organización en materia de declaración de la situación financiera; contratación de un nuevo examinador externo para el programa de declaración de la situación financiera, con lo cual se redujeron los gastos; realización de 60 actividades de divulgación que permitieron que la Oficina interactuara directamente con más de 700 funcionarios de las Naciones Unidas; ampliación de la biblioteca de materiales de capacitación sobre ética; avances en materia de coherencia y elaboración de políticas; realización de sesiones confidenciales de inducción en materia de ética con funcionarios directivos superiores, y respuesta a 49 consultas sobre la política de la Organización sobre protección contra las represalias, incluyendo la realización de 15 exámenes preliminares de quejas sobre represalias en el lugar de trabajo.

4. En el informe se analiza la evaluación del riesgo en materia ética y de reputación en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, realizada por la Oficina en 2012. En dicha evaluación se identificaron los riesgos más significativos que se plantean en el mantenimiento de la paz en materia ética y de reputación, se elaboraron mediciones cuantificables del riesgo ético y la cultura ética, y se presentaron recomendaciones, varias de las cuales se están poniendo en práctica.

5. La Oficina ha iniciado importantes exámenes de cuestiones reglamentarias y de políticas sobre la declaración de la situación financiera y la protección contra las represalias, con el fin de fortalecer los programas.

6. El informe se presenta en cumplimiento de la resolución 63/250 de la Asamblea General, titulada “Gestión de los recursos humanos”, en la que la Asamblea solicitó al Secretario General que incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética (Grupo de Ética de las Naciones Unidas).

II. Antecedentes e información general

7. La Oficina de Ética fue establecida por el Secretario General como entidad independiente de la Secretaría en virtud de la aprobación de la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005 (véase la resolución 60/1 de la Asamblea, párr. 161 d)). De conformidad con los boletines del Secretario General ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11, el mandato de la Oficina comprende lo siguiente:

a) Administrar el programa de la Organización sobre declaración de la situación financiera;

b) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones éticas, incluyendo la administración de un servicio de consultas sobre esas cuestiones;

c) Administrar la política de la Organización en materia de protección contra las represalias;

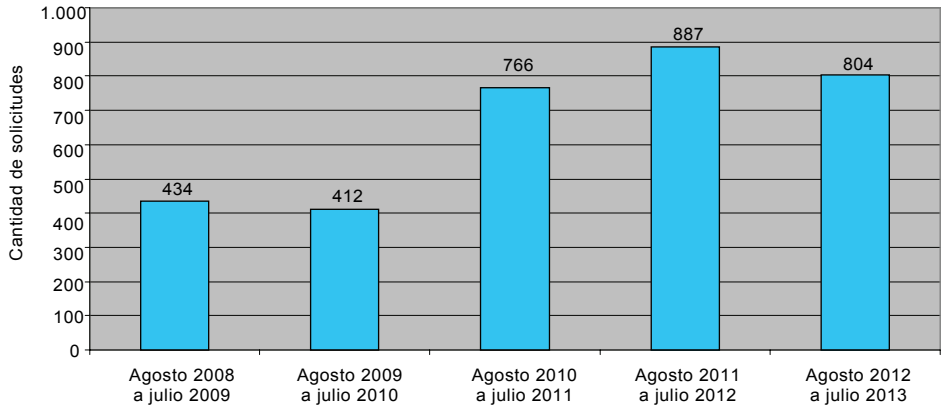
d) Elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones éticas, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas, según corresponda, y llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética;

e) Velar por la elaboración de normas de ética y promover la coherencia de políticas entre la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos y programas.

8. En el cumplimiento de sus mandatos básicos, la Oficina de Ética presta asistencia al Secretario General para asegurar que todo el personal desempeñe sus funciones con el más alto grado de integridad, como lo exige la Carta de las Naciones Unidas.

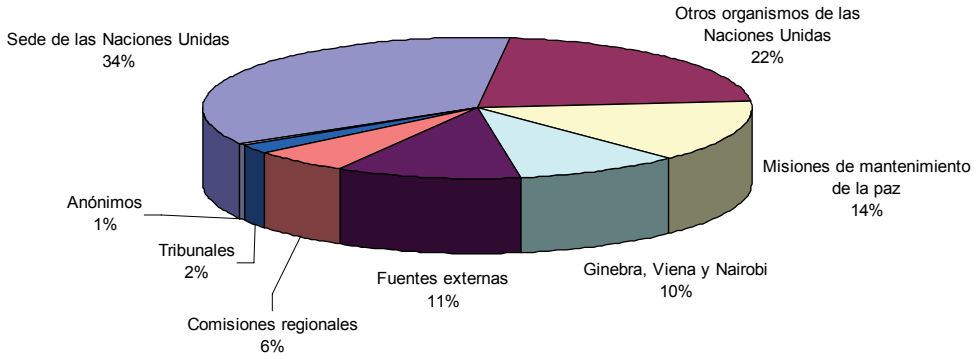
9. Del 1 de agosto de 2012 al 31 de julio de 2012, la Oficina de Ética recibió un total de 804 solicitudes de servicios provenientes de oficinas de la Secretaría, incluidas las sedes, las comisiones regionales, las operaciones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas especiales. Como se ve en el gráfico I *infra*, la dedicación de la Oficina a la ampliación de la divulgación, la sensibilización y la educación en materia de ética durante los períodos comprendidos en los tres últimos informes ha determinado un significativo incremento de la utilización de la Oficina por parte de los funcionarios. Sigue siendo esencial mantener una interacción sostenida a fin de promover las normas y fortalecer el comportamiento ético en el lugar de trabajo.

Gráfico I
Conjunto de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por ciclo, enero de 2008 a julio de 2013



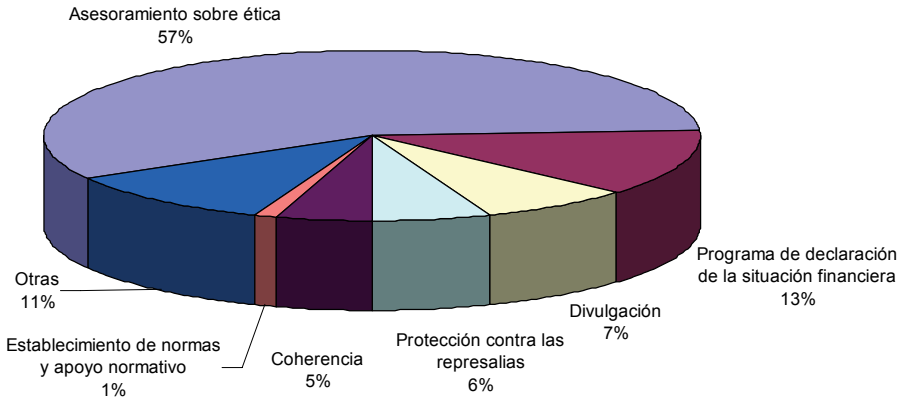
10. La Oficina recibe ordinariamente solicitudes de servicios procedentes de múltiples lugares y entidades (véase el gráfico II *infra*). Como solo tiene personal en Nueva York, es necesario realizar esfuerzos concertados para llegar a los funcionarios en todo el mundo. Los resultados de la ampliación del alcance se reflejan en el constante incremento del porcentaje de solicitudes de servicios provenientes de fuera de las sedes: 48% en 2009-2010 y 66% en 2012-2013.

Gráfico II
Solicitudes de servicio por origen, 1 de agosto de 2012 a 31 de julio de 2013



11. Teniendo plenamente en cuenta las consideraciones en materia de ética, la Oficina responde a solicitudes relacionadas con cuestiones generales de asesoramiento sobre ética, capacitación, el programa de declaración de la situación financiera, la protección contra las represalias, el establecimiento de normas y el apoyo normativo. Como se indica en el gráfico III *infra*, la mayoría de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina siguen refiriéndose al asesoramiento sobre ética.

Gráfico III
Solicitudes de servicios por categoría, 1 de agosto de 2012 a 31 de julio de 2013



III. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

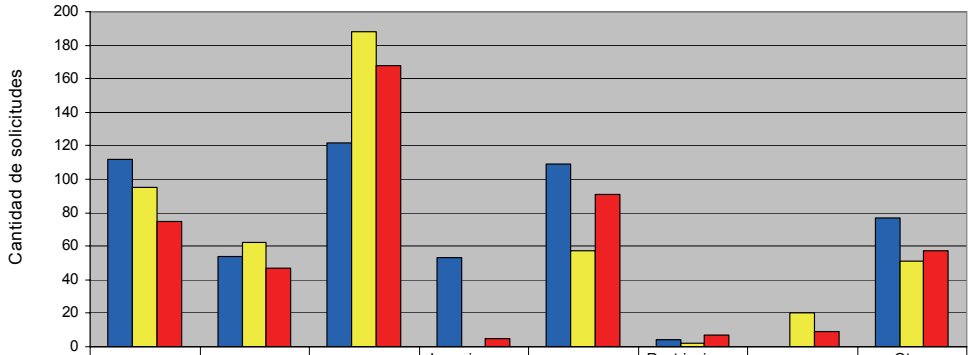
12. La Oficina de Ética funciona como entidad independiente, confidencial e imparcial dedicada a prestar asesoramiento oportuno y de calidad. La Oficina presta asistencia a los funcionarios a fin de mantener el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad brindando asesoramiento sobre las normas de conducta pertinentes y clarificando las obligaciones de los funcionarios y de la Organización. Al ayudar a los funcionarios a tomar decisiones compatibles con los valores y reglas de la Organización, la Oficina cumple una función esencial de prevención de riesgos.

13. La Oficina de Ética asesora a los funcionarios sobre varios temas, en particular los conflictos de intereses personales reales o percibidos, la realización de actividades externas, la aceptación de obsequios y honores, las inversiones y bienes personales y otras cuestiones relacionadas con el empleo. Si bien constituye un recurso seguro y confidencial para los funcionarios, la Oficina no reemplaza a los mecanismos existentes para la denuncia de las faltas de conducta o la solución de las reclamaciones. El carácter independiente y confidencial de la Oficina facilita su accesibilidad y fomenta la confianza. La Oficina no representa ni a la

Administración ni a los funcionarios y mantiene su imparcialidad y su carácter asesor.

14. Como se indicó en el párrafo 3 *supra*, la Oficina de Ética recibió un total de 459 solicitudes de asesoramiento sobre ética y orientación, que representan el 57% del total de solicitudes recibidas. En el gráfico IV *infra* se presentan las categorías de solicitudes de asesoramiento recibidas en los períodos comprendidos en los tres últimos informes.

Gráfico IV
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por ciclo, agosto de 2010 a julio de 2013



	Relacionados con el empleo	Obsequios y hospitalidad	Actividades externas	Inversiones o bienes personales	Denuncias de inconducta	Restricciones posteriores al empleo	Ética en las adquisiciones	Otros conflictos de intereses
Agosto 2010 - Julio 2011	112	54	122	53	109	4	0	77
Agosto 2011 - Julio 2012	95	62	188	0	57	2	20	51
Agosto 2012 - Julio 2013	75	47	168	5	91	7	9	57

15. La cantidad total de solicitudes de asesoramiento sobre ética se ha mantenido relativamente constante durante los recientes ciclos de presentación de informes. Esta tasa de utilización refleja la importancia que atribuyen los funcionarios y directivos a los servicios de asesoramiento de la Oficina de Ética. La Oficina sigue prestando asistencia al personal de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones complejas que se plantean en el lugar de trabajo e idear formas de acción adecuadas. Recientemente, se ha incrementado notablemente la complejidad de las solicitudes de asesoramiento, cosa que indica que los funcionarios acuden a la Oficina para obtener asistencia frente a situaciones que presentan multiplicidad de cuestiones, complejidad fáctica y e incertidumbre respecto de las consecuencias.

16. Como se indica en el gráfico IV *supra*, la mayor cantidad de solicitudes de asesoramiento recibidas anualmente está centrada en “actividades externas”. Esto demuestra un alto grado de conciencia por parte de los funcionarios acerca de la necesidad de solicitar autorización previa para determinados tipos de actividades externas a fin de evitar una incidencia negativa en las Naciones Unidas o en su condición de funcionarios públicos internacionales. La Oficina de Ética presta ordinariamente asesoramiento acerca de los procedimientos de aprobación y la corrección de las actividades contempladas.

17. La Oficina de Ética siguió prestando asesoramiento independiente sobre ética a la División de Adquisiciones del Departamento de Gestión acerca de cuestiones relacionadas con la ética, la lucha contra la corrupción y los programas empresariales de fiscalización de los proveedores que desean contratar con las Naciones Unidas. Esas actividades estuvieron centradas principalmente en a) la idoneidad en materia ética y de fiscalización de los expertos externos contratados por los proveedores para verificar que éstos hayan puesto en práctica programas de ética, lucha contra la corrupción y fiscalización que satisfagan las expectativas de las Naciones Unidas, y b) si los materiales del proveedor y el informe del experto brindan seguridades suficientes de que el proveedor ha satisfecho los requisitos para ser readmitido.

18. Durante los últimos 36 meses, la Oficina de Ética respondió a averiguaciones provenientes de la División de Adquisiciones en relación con 28 proveedores en diversas etapas del proceso de readmisión. El asesoramiento en cada caso de readmisión exige múltiples exámenes y un estrecho enlace con otros departamentos. La Oficina ha trabajado en estrecho contacto con la División de Adquisiciones y otras divisiones en asuntos relacionados con la diligencia debida frente a terceros, el riesgo a la reputación y los posibles conflictos de intereses institucionales y personales.

19. En consonancia con su función de promover la rendición de cuentas y la transparencia, la Oficina de Ética ha prestado asesoramiento independiente sobre ética a la Oficina Ejecutiva del Secretario General en lo tocante a la mitigación de los riesgos éticos y los riesgos a la reputación que pudieran derivar de las iniciativas de asociaciones con interesados múltiples. Se mantuvieron conversaciones análogas con la Junta de Auditores y la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

20. La Oficina de Ética ha seguido prestando asesoramiento independiente al Departamento de Gestión y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con respecto a la fiscalización de cumplimiento de dos importantes proveedores de servicios que prestan apoyo a las actividades de mantenimiento de la paz. La fiscalización establece un mecanismo de supervisión contractual mediante el cual los proveedores pueden seguir prestando servicios, a condición de que sus empleados cumplan estrictamente las políticas de las Naciones Unidas aplicables a los proveedores. Ya se ha completado el primer año de la fiscalización, y todas las recomendaciones que los fiscalizadores hicieron a los proveedores están en vías de aplicación.

21. Los funcionarios perciben a la Oficina de Ética como un órgano independiente que funciona como una oficina de constancias confidenciales. Durante el período comprendido en el informe, la Oficina recibió 58 averiguaciones sobre notificaciones relativas a cuestiones individuales planteadas en el lugar de trabajo en las que no se pedía ni requería ninguna acción ulterior por parte de la Oficina. La recepción y la conservación en condiciones de seguridad de esa información permite que los funcionarios que no desean llevar adelante acciones informales o formales de todos modos hagan oír sus preocupaciones y consigan que se deje constancia de ellos.

22. La Oficina de Ética respondió a averiguaciones en relación con la puesta en común de información, mejores prácticas, políticas, asesoramiento y orientación, provenientes de numerosas entidades de las Naciones Unidas, entre las que

figuraron la Universidad de las Naciones Unidas, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización de Aviación Civil Internacional, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola.

B. Programa de declaración de la situación financiera

23. La Oficina de Ética administra el programa de declaración de la situación financiera de la Secretaría, que constituye un medio esencial para identificar, gestionar y mitigar el riesgo de conflictos de intereses personales con el fin de proteger la integridad de la Organización. Con arreglo al programa, los funcionarios que se determinan, entre los que están todos los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores y los funcionarios cuyos cometidos principales comprenden adquisiciones e inversiones, tienen que presentar anualmente una declaración de su situación financiera. El examen de las declaraciones de la situación financiera se ha contratado externamente con un proveedor.

24. Durante el ciclo anual de declaración de 2012, que se inició el 1 de marzo de 2012 y abarcó el período de declaración de la situación financiera comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, participaron en el programa en total 4.630 declarantes, entre ellos, 1.249 nuevos o no recurrentes. El 99.9% de los participantes (4.625 funcionarios) cumplieron su obligación de presentar la declaración, lo cual equivale a la tasa de cumplimiento del ciclo de declaración de 2011, de modo que en dos ciclos consecutivos se ha logrado el más alto grado de cumplimiento global en la historia del programa.

25. La Oficina de Ética prestó apoyo a los funcionarios que tuvieron dificultades técnicas y respondió a las consultas individuales en un plazo máximo de 48 horas. Para el ciclo de declaración de 2012, la Oficina recibió más de 6.200 consultas y solicitudes de asistencia, que abarcaron una amplia gama de temas, desde cuestiones técnicas y relacionadas con la administración del programa hasta preocupaciones relacionadas con el cumplimiento. Notificó a los puntos focales departamentales y a los respectivos jefes de departamento a los efectos del seguimiento interno con los funcionarios que no habían cumplido sus obligaciones de presentación de declaración. Esa medida ayuda a asegurar que las lagunas en el cumplimiento se detecten tempranamente y que se adopten prontamente medidas correctivas.

26. La verificación de la información presentada por los declarantes a fin de cerciorarse de que sea exacta y completa forma parte integral del programa de declaración de la situación financiera. Durante el ciclo de declaración de 2012, se seleccionó a 226 participantes utilizando una muestra aleatoria estratificada para la verificación. Todos los participantes en la verificación presentaron una completa documentación de terceros.

27. Durante el ciclo de declaración de 2012, los examinadores externos del programa determinaron que 55 declarantes (el 1,2% del total de declarantes) tenían en total 67 elementos o actividades que daban lugar a conflictos de intereses potenciales o actuales que era necesario resolver. De esos 67 asuntos, 9 se relacionaban con la tenencia de activos financieros, 41 con actividades externas y 17

con relaciones de familia. Los examinadores, en consulta con la Oficina de Ética, formularon recomendaciones individuales para la mitigación y la gestión de esos conflictos. En el cuadro I se brinda un detalle comparativo de las acciones correctivas tomadas durante 2011 y 2012. Cuando un elemento no presentaba ya un conflicto de intereses posible, no fue necesario tomar medidas ulteriores.

Cuadro 1
Solución de casos de conflicto de intereses en los ciclos de presentación de informes del período 2011-2012

	Cantidad de conflictos		*Sin medidas ulteriores*		*Obtención de aprobación*		*Recusación*		*Cuenta gestionada*		*Otros*	
	2011	*2012*	*2011*	*2012*	*2011*	*2012*	*2011*	*2012*	*2011*	*2012*	*2011*	*2012*
Intereses financieros	14	9	3	0	1	0	10	7	0	0	0	0
Actividades externas	65	41	10	1	47	30	1	9	0	0	7	8
Relaciones familiares	24	17	3	0	0	0	20	12	0	0	1	0
Total	**103**	**67**	**16**	**1**	**48**	**30**	**31**	**28**	**0**	**0**	**8**	**8**

28. Con arreglo al programa de declaración de la situación financiera, la Oficina de Ética respondió a 103 solicitudes de asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones conexas, entre las que figuraban las inversiones personales, las actividades externas y las relaciones de familia.

29. Al cierre del ciclo de declaración de 2012, sólo habían incumplido sus obligaciones con arreglo al programa 4 declarantes sobre un total de 4.630 (menos del 0,1%). Esos casos fueron remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para adopción de las medidas pertinentes.

30. En su resolución 63/250, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que en los informes futuros 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 aplica el programa, el número de personas que han cumplido sus obligaciones de presentación de información y el número de personas que no las han cumplido y los motivos por los que no lo han hecho. En el anexo al presente informe figura la información relativa al programa de declaración de la situación financiera correspondiente a 2012, por departamento u oficina dentro de la Secretaría.

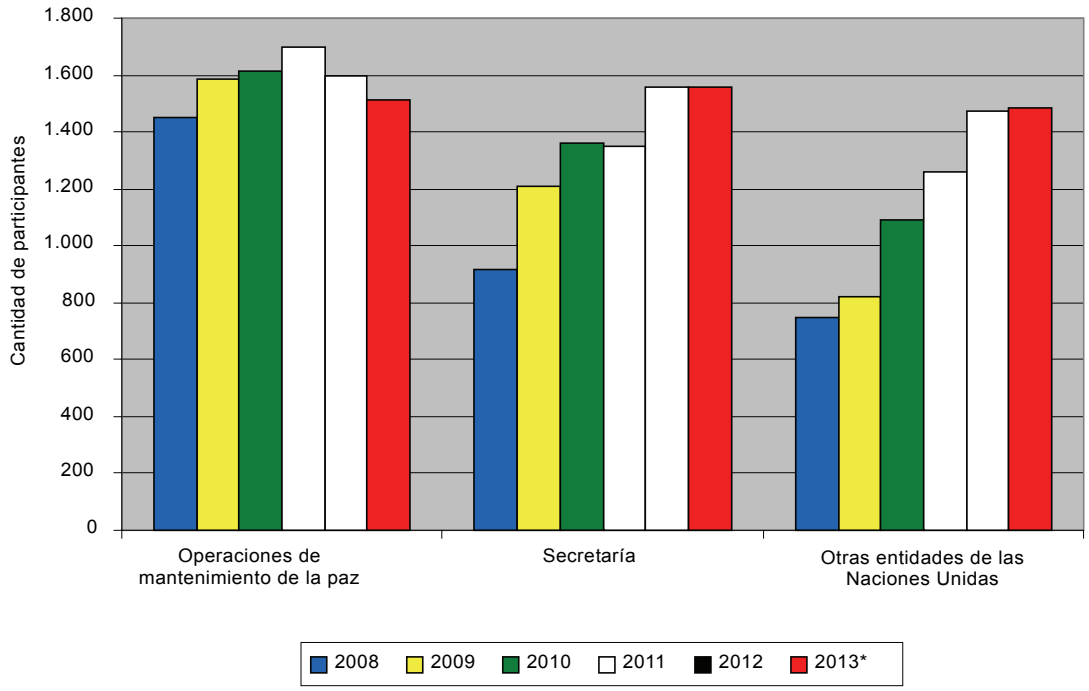
31. La iniciativa de las Naciones Unidas de declaraciones públicas voluntarias alienta a los altos funcionarios de las Naciones Unidas de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores a declarar públicamente sus intereses privados y sus actividades externas. En el ciclo de 2012 participaron 116 altos funcionarios, lo que supone una tasa de participación de un 85,9%. De esos funcionarios, 80 (el 69%) optaron por formular una declaración pública de sus activos, pasivos e intereses externos. Los otros 36 funcionarios (el 31%) afirmaron públicamente que habían cumplimentado las declaraciones confidenciales de su situación financiera según lo exigía la Organización. Las declaraciones públicas voluntarias de los altos funcionarios se publican en el sitio web del Secretario

General. En comparación con el ciclo anterior, la tasa de participación disminuyó levemente (de 93,5% en 2011 a 85,9% en 2012), lo que puede atribuirse a los movimientos de personal en el grupo de altos funcionarios en 2012.

32. En lo tocante al ciclo de declaración de 2013, que se inició el 1 de marzo de 2013, al 31 de julio de 2013 se habían inscrito 4.558 funcionarios. En el gráfico V *infra* se presenta una comparación del grado de participación en los ciclos anuales del programa de declaración de la situación financiera, desglosado por grupo institucional. El cuadro 2 *infra* indica el desglose de las cifras por grupo institucional. Si bien la cantidad de declarantes en el ciclo de 2013 sigue siendo en gran medida comparable a la de 2012, la cantidad total se ha incrementado significativamente a lo largo del tiempo, en relación con los 1.704 declarantes de 2006, lo que representa un incremento del 167%. Si bien los declarantes de la Secretaría, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz, siguen constituyendo la mayoría del total, la cantidad de declarantes de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas subió de 339 declarantes en 2006 a 1.484 en 2013.

33. El total de declarantes de 2013 refleja el alto grado de conciencia de los directivos de programas acerca de la necesidad de reducir los riesgos éticos y resolver los posibles conflictos de intereses.

Gráfico V
Cantidad de participantes en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, 2008-2013



* Al 31 de julio de 2013.

Cuadro 2
Participación en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, desde 2008 a 2013

	Operaciones de mantenimiento de la paz	*Secretaría*	*Otras entidades de las Naciones Unidas*	**Total por año**
2008	1 449	919	750	**3 118**
2009	1 584	1 212	822	**3 618**
2010	1 614	1 360	1 091	**4 065**
2011	1 697	1 351	1 258	**4 306**
2012	1 600	1 558	1 472	**4 630**
2013*	1 515	1 559	1 484	**4 558**

* Al 31 de julio de 2013.

34. Además de prestar servicios a la Secretaría, la Oficina de Ética administra el programa de declaración de la situación financiera para otras entidades de las Naciones Unidas[1] que optan por gormar parte de dicho programa participando en la financiación de los gastos. Aproximadamente la tercera parte del total de declarantes en el programa en cada año proviene de otras entidades de las Naciones Unidas (véase el gráfico V *supra*). La Oficina brindó orientación técnica y sustantiva, incluso metodología de examen para otras entidades de las Naciones Unidas que están estableciendo sus propios programas.

35. En su resolución 66/234, relativa a la gestión de los recursos humanos, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en la que se alienta al Secretario General a que estudie todos los medios a su disposición para obtener servicios de examen del cumplimiento del programa a un costo menor, considere la posibilidad de consolidar la función de examen y los servicios de tecnología de la información y continúe examinando la cuestión de la periodicidad de la presentación de declaraciones. Luego de la expiración del contrato con el examinador externo inicial del programa en enero de 2013, la Secretaría adquirió a otro proveedor los servicios de examen externo y algunos servicios de tecnología de la información, de conformidad con los procedimientos normales de adquisición. Se obtuvo una reducción del costo unitario y se ha logrado contener el costo total del programa mediante arreglos contractuales. Como ya se informó, la Secretaría está tratando de obtener fondos para desarrollar una nueva plataforma tecnológica para el programa. sigue considerando la cuestión

[1] Participan actualmente en el programa las siguientes entidades de las Naciones Unidas: el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequías Graves o Desertificación, en particular en África, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, la Universidad de las Naciones Unidas y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres).

de la periodicidad de la presentación de declaraciones, teniendo en cuenta el perfil de riesgo de la Organización en materia de ética y reputación.

36. Además, en la misma resolución la Asamblea General hizo suya una recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que pedía un examen del marco reglamentario del programa de declaración de la situación financiera a fin de asignar a la Oficina de Ética un papel más importante en la determinación del número de funcionarios que presentaban declaraciones de la situación financiera, y también de formular un conjunto de criterios de elegibilidad más específicos. Ese examen, en el que se considerarán otras medidas para resolver los conflictos de intereses, será llevado a cabo por la Oficina en consulta con otras oficinas interesadas, entre ellas la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos.

37. El programa de declaración de la situación financiera incrementa la sensibilización de los funcionarios respecto de los conflictos de intereses personales. Desde 2006, el programa ha examinado más de 23.000 individual declaraciones individuales de la situación financiera. Se han mantenido más de 109.000 comunicaciones por correo electrónico y teléfono entre funcionarios y el examinador externo del programa, en el curso de las cuales se brindó asesoramiento y orientación. Otra prueba del mayor grado de sensibilización respecto de los conflictos de intereses es la disminución global de la cantidad de casos de conflicto relacionados con activos financieros. Mientras que en el ciclo de declaración de 2010 se comunicaron 58 casos de esa índole, sólo hubo 14 casos en 2011 y 9 en 2012, según se indica en el cuadro 1 *supra*.

38. El programa de declaración de la situación financiera ha contribuido significativamente a sensibilizar a los funcionarios y asegurar la adhesión a las normas de integridad. Los funcionarios tienen mayor conciencia acerca de los conflictos de intereses personales y están más inclinados a evitar las situaciones que puedan determinar conflictos de intereses. La gestión de los riesgos éticos va mejorando a medida que los funcionarios en general, y los altos funcionarios en particular, toman mayor conciencia acerca de los riesgos de conflicto de intereses.

C. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

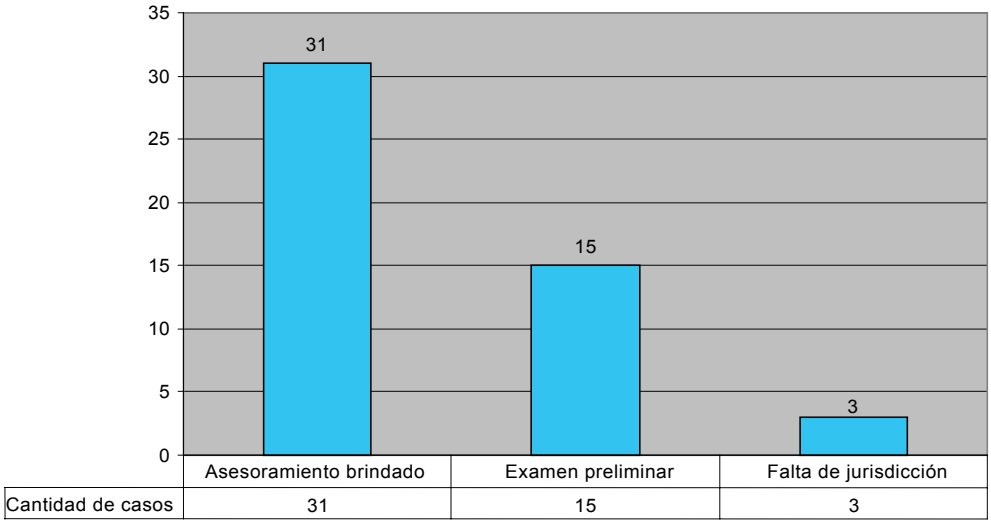
39. En enero de 2006 entró en vigor el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, titulado *Protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada*, que, junto con el establecimiento de la Oficina de Ética, fue un elemento esencial de la reforma institucional mandatada por la Cumbre Mundial de 2005. Reconociendo la importancia de una gobernanza transparente y sujeta a rendición de cuentas, y la posibilidad de que la corrupción cause daños enormes, se puso en vigor la política de protección de los denunciantes de irregularidades a fin de alentar al personal a denunciar el fraude, la corrupción, el desperdicio de recursos y otras faltas de conducta graves.

40. Con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, la Oficina de Ética recibe las denuncias de represalias y lleva a cabo exámenes preliminares de las

solicitudes de protección para determinar si el denunciante realizó una actividad protegida y, en ese caso, si esa actividad fue un factor que contribuyó a motivar la presunta represalia. Si en su examen preliminar la Oficina determina *prima facie* que el funcionario ha sido objeto de represalias, la cuestión se remite a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para que la investigue. La Oficina de Ética realiza una determinación final sobre represalias determinación después de recibir y evaluar el informe completo sobre la investigación y las pruebas correspondientes.

41. Entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, la Oficina de Ética recibió 49 consultas relacionadas con la protección contra las represalias. Respecto de las consultas de funcionarios que alegaron represalias con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, la Oficina llevó adelante un examen preliminar de 15 casos, como se indica en el gráfico VI *infra*. De esos 15 exámenes preliminares, la Oficina concluyó 12 evaluaciones, y remitió 3 de ellos a la OSSI tras comprobar *prima facie* que se habían tomado represalias. En 9 de los casos se determinó *prima facie* que no se habían tomado represalias y en otros 3 continúa el examen preliminar

Gráfico VI
Medidas adoptadas respecto de las solicitudes de protección, 1 de agosto de 2012 a 31 de julio de 2013



42. En cuanto a las 35 consultas que no dieron lugar a una evaluación del examen preliminar, 3 de ellas estaban fuera de la jurisdicción de la Oficina de Ética. Las 32 consultas restantes requirieron asesoramiento y orientación sobre, entre otras cosas, el contenido y la aplicabilidad de la política de protección contra las represalias y los requisitos para la denuncia de faltas de conducta. Las provenientes de funcionarios que buscaban solución para reclamaciones surgidas en el lugar de trabajo que no estaban comprendidas en la política se remitieron a la Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, y otros órganos competentes.

43. La Oficina de Ética puede recomendar al Secretario General medidas provisionales de protección en relación con las denuncias que se remiten para ser objeto de investigación. Durante el presente ciclo de presentación de informes, la Oficina facilitó la adopción de medidas provisionales de protección para dos denunciantes. Un denunciante fue puesto en licencia especial con remuneración total hasta la conclusión del procedimiento de investigación, y en el caso del otro denunciante se suspendió una investigación en contra suyo que, según se alegaba, tenía el carácter de represalia.

44. Durante el período comprendido en el informe la Oficina de Ética recibió de la OSSI informes de investigación respecto de un caso en que había determinado *prima facie* la existencia de represalias remitido para investigación en 2010-2011, y de dos casos remitidos en 2011-2012. La Oficina de Ética aguardar recibir los informes de investigación correspondientes a los tres casos en que había determinado *prima facie* la existencia de represalias remitidos en el presente ciclo.

45. En lo tocante al caso remitido en 2010-2011, después de hacer una evaluación independiente del informe de investigación recibido de la OSSI y las pruebas correspondientes, la Oficina de Ética determinó que no se habían probado las represalias.

46. En relación con las dos remisiones de 2011-2012, la Oficina concluyó su examen del informe de investigación y las pruebas correspondientes en uno de los casos, y determinó que habían existido las represalias alegadas. En virtud de esa conclusión, la Oficina de Ética ha recomendado a la Administración que se tomen medidas disciplinarias contra quien fue objeto de la investigación y que se tomen medidas correctivas específicas para eliminar la incidencia negativa que las represalias sufridas tuvieron respecto del denunciante. La Oficina está llevando a cabo el examen del informe de investigación respecto del segundo caso.

47. Como se informó anteriormente, a pesar de que la finalidad de la política de protección contra las represalias fue alentar la denuncia de faltas graves que podrían perjudicar a la Organización, la abrumadora mayoría de las faltas de conducta citadas en las denuncias de represalias son alegaciones de los funcionarios denunciantes de que fueron objeto de acoso. Se sigue utilizando a esta política como mecanismo de reclamación y disputas laborales, concomitantemente con la utilización por parte de los denunciantes de otros mecanismos de recursos existentes. Las tres comprobaciones *prima facie* de represalias hechas por la Oficina de Ética en 2012-2013 entrañaban inicialmente denuncias de acoso hechas por los respectivos funcionarios contra sus supervisores.

48. La Oficina de Ética ha iniciado un examen independiente y comprensivo de la protección existente contra las políticas y prácticas de represalias. Dicho examen está centrado en el mejoramiento de las formas en que la Organización alienta la denuncia de graves faltas de conducta, protege a los denunciantes de irregularidades contra las represalias e interviene para evitar que se produzcan represalias. Como lo pidió la Asamblea General en su resolución 67/255, el Secretario General la informará en su sexagésimo noveno período de sesiones sobre las modalidades y recomendaciones para el mejoramiento de la política de protección contra las represalias.

49. Desde 2010, la Oficina de Ética ha adoptado varias medidas para mejorar la protección contra las represalias, entre las que figuran las siguientes: a) utilización

con éxito de un mecanismo alternativo de investigación cuando la OSSI no ha podido llevar a cabo una investigación en razón de un conflicto de intereses; b) protección de la confidencialidad de las personas que solicitan protección; c) elaboración y aplicación de procedimientos operativos normalizados de protección contra las represalias; d) aplicación de una rigurosa práctica de examen de los informes de investigación concluidos, en particular de las pruebas y declaraciones de testigos; e) ejercicio de su criterio independiente al adoptar la decisión definitiva acerca de si han existido represalias en el lugar de trabajo, y f) iniciación de una ambiciosa campaña de divulgación y educación para los funcionarios, a fin de alentarlos a expresarse y denunciar las preocupaciones que surjan en el lugar de trabajo.

D. Divulgación, capacitación y formación

50. En cumplimiento de su mandato de fortalecer una cultura ética en toda la Organización, la Oficina de Ética brinda amplias oportunidades de divulgación y consulta a los funcionarios que están fuera de Nueva York. Durante el período comprendido en el informe, se hicieron visitas sobre el terreno al Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda), la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire, la Comisión Económica para África, la Comisión Económica para Europa, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la FAO y el Programa Mundial de Alimentos.

51. Durante esas misiones de divulgación, la Oficina de Ética se reunió en privado con aproximadamente 700 personas. Llevó a cabo consultas individuales con los funcionarios y la administración, organizó asambleas generales y realizó presentaciones y sesiones informativas sobre de ética con objetivos específicos.

52. El nuevo sitio web de la Oficina de Ética cumplió su primer año íntegro de actividad en 2012-2013, con más de 60,000 visitas individuales. Dicho sitio, al que pueden acceder todos los funcionarios por medio de iSeek, así como el público por medio de www.un.org, ofrece un recurso central en lo tocante a información relacionada con la ética en las Naciones Unidas, y está disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones. El sitio web es el repositorio central de la Organización para la educación y la divulgación en materia de ética.

53. En cumplimiento de su mandato de elaboración de normas y educación sobre ética, y a fin de asegurar que todos los años haya actividades de capacitación sobre ética para todos los funcionarios en colaboración con la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos, la Oficina de Ética amplió su biblioteca de capacitación para poder impartir educación sobre las cuestiones de interés para las necesidades de los funcionarios. La estrategia de capacitación de la Oficina comprende tres niveles: a) formación inicial de conciencia; b) educación y capacitación básicas en materia de ética, y c) capacitación avanzada para desarrollar las destrezas necesarias para la adopción de decisiones sobre ética. La Oficina emplea múltiples modalidades para impartir educación sobre ética, teniendo presente los constantes cambios en las posibilidades que brinda la tecnología para promover el aprendizaje.

54. La capacitación en línea es la mejor adaptada al establecimiento de expectativas básicas para el comportamiento ético. La Oficina de Gestión de los

Recursos Humanos y la Oficina de Ética han hecho un nuevo diseño del programa introductorio de capacitación ética en línea, que data de 2007. El programa de capacitación revisado, que se basa en el programa de capacitación elaborado por el Organismo de Obras Públicas y Socorro para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, debería estar desplegado en 2013-2014. Incluso mientras se elabora el nuevo programa de capacitación, el legado de la capacitación en línea sigue siendo utilizado por los funcionarios de todas las categorías. Desde el lanzamiento del programa en 2005, han completado el módulo en línea relativo a la iniciativa de toma de conciencia sobre la integridad más de 54.000 personas, de las cuales 4.325 personas lo completaron durante el actual período de presentación de informes.

55. La educación sobre ética es esencial para asegurar que los funcionarios cumplan sus obligaciones como funcionarios públicos internacionales. En 2012-2013, la Oficina de Ética puso en marcha los diálogos sobre liderazgo a fin de asegurar que todos los funcionarios participaran anualmente en actividades de capacitación ética. Con el apoyo de la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos y el Departamento de Gestión, la Oficina de Ética elaboró una guía de debate autoejecutable sobre lo que significa ser un funcionario internacional, centrando la atención en el juramento del cargo de las Naciones Unidas. Mediante un proceso tradicional de gestión en cascada, comenzando con el equipo de dirección superior del Secretario General en su retiro de septiembre de 2012, se pidió a cada estrato directivo sucesivo que moderara una conversación guiada con los funcionarios sobre el significado de la función pública internacional. Al 31 de julio de 2013, habían participado 28 departamentos en los diálogos sobre liderazgo, y 13 jefes de departamento habían recibido el certificado de participación. Al recurrir a los directivos inmediatos para moderar esos debates, la Organización no necesita utilizar facilitadores externos. Esta iniciativa promueve el liderazgo ético y constituye un ejemplo del apoyo a la ética en que los directivos superiores marcan la pauta[2].

56. Durante 2012-2013, la Oficina de Ética comenzó a elaborar un nuevo programa de capacitación que fortalezca la aplicación de las normas éticas y comprenda las actividades y empleos externos, los conflictos de intereses, los obsequios y favores, la confidencialidad, las denuncias de aspectos que generen preocupación y la prevención de las represalias. Pueden encargarse de este programa modular los funcionarios de capacitación de la sede y sobre el terreno, sin necesidad de facilitadores externos. Durante el período comprendido en el informe la Oficina de Ética distribuyó el documento recién revisado titulado *Putting ethics to work: a guide for UN staff*, que servirá de guía para acompañar ese programa básico.

57. La educación avanzada sobre ética ayuda a los funcionarios a pensar críticamente sobre cuestiones de ética e integridad, así como a participar en la adopción de decisiones sobre ética a fin de resolver dilemas que se plantean en el mundo real. A lo largo de 2012 y 2013 se siguió impartiendo en Nueva York y otros lugares de destino el taller general “Professional ethics and integrity in our daily work”. Desde que comenzó el taller en 2006, han participado en él más de 14.500 funcionarios de todo el sistema. En el período de que se informa, participaron en los talleres unos 500 funcionarios.

[2] En la sección III.F *infra* se incluye información conexa acerca de la promoción del liderazgo ético y la cultura ética.

58. El módulo de capacitación en línea sobre ética de la División de Adquisiciones, denominado “Ethics and integrity in procurement”, al que se puede acceder a través del sitio web de su centro de capacitación, entró en su cuarto año. Durante el período comprendido en el presente informe, 161 personas concluyeron el programa, que es obligatorio para el personal de la División y opcional para otros funcionarios que realizan actividades y cumplen obligaciones relacionadas con las adquisiciones.

59. La Asamblea General, en su resolución 65/247, hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que la Oficina de Ética organizara sesiones obligatorias de orientación ética para funcionarios directivos superiores recién designados a fin de incidir positivamente en la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas de la Organización. En el período comprendido en este informe, la Directora de la Oficina de Ética llevó a cabo 10 sesiones confidenciales de orientación ética con Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos recién incorporados o designados, entre ellos Representantes Especiales del Secretario General y Vicesecretarios Generales.

E. Establecimiento de normas y apoyo normativo

60. Durante el período comprendido en el informe, la Oficina de Ética formuló comentarios sobre la revisión del boletín del Secretario General sobre la condición y los derechos y deberes fundamentales de los funcionarios de las Naciones Unidas (ST/SGB/2002/13), luego de la aprobación por la Asamblea General de revisiones del Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las Normas de Conducta en la Administración Pública Internacional: 2013. La Oficina hizo aportes acerca de las propuestas de enmiendas al Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal. La Directora de la Oficina de Ética, que tiene la condición de observador en el Comité de Gestión, está en condiciones de determinar y transmitir consideraciones éticas que surjan en relación con esas deliberaciones.

61. La Oficina de Ética siguió colaborando con otros departamentos de la Secretaría en el examen de cuestiones relacionadas con los conflictos de intereses personales e institucionales y de aspectos atinentes a los términos y condiciones para la contratación de determinados tipos de funcionarios.

62. Además, la Oficina celebró consultas y prestó con otras entidades de las Naciones Unidas y les prestó asesoramiento sustantivo sobre políticas en relación con la elaboración por dichas entidades de normas relacionadas con la ética para regir la conducta y el comportamiento de los funcionarios, así como para el establecimiento de oficinas y políticas de ética,

F. Liderazgo y cultura en materia de ética y parámetros de evaluación

63. El ciclo 2013 de los pactos del Secretario General sobre la actuación profesional del personal directivo superior comprendió el objetivo de apoyar el compromiso de la Organización con una cultura ética. Se encomendó a la Directora de la Oficina de Ética la organización de evaluaciones confidenciales del comportamiento de liderazgo ético de todos los Secretarios Generales Adjuntos que

firmaron tales pactos. Esta iniciativa permitió que los miembros del personal directivo superior consideraran la forma en que determinados comportamientos incidían en su capacidad para servir de líderes comprometidos con la ética. Los datos agregados provenientes de los ciclos de 2011 y 2013 de estas evaluaciones pueden utilizarse para elaborar un modelo de liderazgo ético para el personal directivo superior.

64. En 2012, la Oficina de Ética emprendió una evaluación formal del riesgo en materia de ética y reputación en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno, en respuesta a dos directrices paralelas. En su resolución 66/234, la Asamblea General hizo suya una solicitud de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que el Secretario General diseñase criterios adecuados de evaluación ética a fin de determinar si se estaban alcanzando los objetivos de promover un alto grado de integridad y una cultura de ética. A fines de 2011, el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno encomendó a la Oficina de Ética la realización de una evaluación del riesgo ético de las operaciones de mantenimiento de la paz en particular.

65. En la investigación correspondiente se examinaron consideraciones de riesgo ético y cultura institucional. Se estudió el grado en el cual los funcionarios creen que trabajan en una cultura informada por la ética y la integridad y contribuyen a dicha cultura. En la evaluación se identificó sistemáticamente la probabilidad de que surgieran riesgos y la posible gravedad de la incidencia de tales riesgos en la capacidad de las Naciones Unidas para cumplir su mandato de mantenimiento de la paz. Este enfoque brinda parámetros de evaluación de base para rastrear la incidencia a lo largo del tiempo del compromiso de la organización con la ética en el lugar de trabajo.

66. En la evaluación se utilizaron las mejores prácticas en materia de investigación en ciencias sociales, y se incorporaron las enseñanzas obtenidas en la realización de análogas evaluaciones del riesgo ético en los sectores privado y público. Se reunieron datos cualitativos provenientes de entrevistas y reuniones de grupos de discusión llevadas a cabo en la sede y en ocho misiones sobre el terreno con 519 personas, entre las que había funcionarios internacionales y nacionales, directivos, líderes y observadores militares y policiales. Se reunieron datos cuantitativos provenientes de 2.322 funcionarios, mediante una encuesta confidencial en línea en la que se examinaron 10 medidas de base estándar de la cultura ética, así como la gravedad y la probabilidad de 18 riesgos éticos distintos.

67. Una vez interpretados, ambos conjuntos de datos reflejan puntos fuertes y motivos de preocupación acerca de la ética y la integridad en el lugar de trabajo. Durante las entrevistas cualitativas, los funcionarios articularon seis temas principales: rendición de cuentas; burocracia y gestión efectiva; explotación y abuso sexuales; expectativas de los funcionarios públicos internacionales; independencia e imparcialidad, y riesgos frente a terceros. Expresaron preocupaciones acerca de hablar públicamente, favoritismo, impunidad y cumplimiento de las normas de comportamiento. No obstante haber expresado esas preocupaciones, los funcionarios quieren estar comprometidos con la gran misión de las Naciones Unidas; están ansiosos por participar en conversaciones sobre ética, y la mayoría de ellos desean trabajar en una cultura que se caracterice por la equidad y el respeto. Los funcionarios de las Naciones Unidas están ansiosos por hallar las formas de incrementar la confianza la credibilidad y la transparencia.

68. En el informe se hicieron, entre otras, las siguientes recomendaciones indicativas:

- Continuar elevando el nivel de conciencia acerca de las expectativas de la Organización en relación con lo que significa ser un funcionario público internacional
- Fortalecer el papel de los directivos como factores claves para influir en la conducta ética en el lugar de trabajo
- Elevar las percepciones individuales de trato justo en el lugar de trabajo
- Elevar las percepciones colectivas de trato justo en el lugar de trabajo
- Asegurar que se pueda formular denuncias de faltas de conducta sin temor a recibir daños o represalias en el lugar de trabajo
- Reducir la presión para flexibilizar las reglas a fin de lograr que se haga el trabajo
- Elevar el nivel de confianza en que las preocupaciones éticas se tengan en cuenta adecuadamente
- Asegurar que las reglas se apliquen de igual manera, tanto en los buenos tiempos como en los malos
- Respetar y promover un sentido de seguridad para los que se deciden a hablar y a impugnar
- Asegurar que las decisiones sobre promoción se basen en el mérito y no en el favoritismo.

69. Después de la entrega del informe, el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha recibido informes específicos respecto de cada una de las ocho misiones sobre el terreno que participaron en la investigación. Se pidió a los Representantes Especiales del Secretario General que elaboraran planes de acción que tuvieran en cuenta sus propios datos. La Administración está considerando la posibilidad de extender esta investigación a algunas misiones sobre el terreno seleccionadas a fin de ampliar los parámetros de base sobre cultura y riesgo. La Organización está examinando por separado sus prácticas y políticas internas sobre la realización de investigaciones internas, en particular la iniciación de informes, la averiguación de hechos y el proceso disciplinario. En los diálogos sobre liderazgo (véase el párr. 55 *supra*) se toman parcialmente en cuenta dos comprobaciones provenientes de este estudio: incrementar la apreciación de lo que significa ser un funcionario internacional y considerar la incidencia de la burocracia en la eficacia de la gestión. La labor de la Oficina de Ética de respaldo a la División de Adquisiciones y al proyectado servicio de apoyo a las asociaciones contribuye a lograr que se tengan en cuenta las relaciones con terceros y los riesgos éticos inherentes a ellas.

IV. El Grupo de Ética de las Naciones Unidas

70. En abril de 2013 se cambió el nombre del Comité de Ética de las Naciones Unidas por el de Grupo de Ética de las Naciones Unidas, atendiendo a una solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 66/234 y a la publicación del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11/Amend.1. El Grupo de Ética tiene el mandato de 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. El Grupo está presidido por la Directora de la Oficina de Ética.

71. El Grupo de Ética está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los fondos y programas y de la Secretaría[3].

72. Durante el período comprendido en el informe, se nombraron nuevos jefes de las oficinas de ética del ACNUR, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Programa Mundial de Alimentos, por un mandato completo o con carácter temporal. Esos nuevos miembros recibieron información de orientación que les transmitió personalmente la Presidencia del Grupo, así como asesoramiento técnico sobre funciones comunes de las oficinas de ética.

73. Entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, el Grupo se reunió en nueve períodos de sesiones oficiales. El Grupo centró la atención en el incremento de la congruencia en la aplicación de las normas y los mandatos comunes y examinó las enseñanzas obtenidas en la aplicación de la política de protección contra las represalias. En particular, consideró el efecto de algunas decisiones recientes del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en el funcionamiento de una oficina de ética. Las oficinas que integran el grupo siguen desarrollando actividades de capacitación ética y diversificando los métodos para impartirla. Compartiendo los materiales, los miembros del Grupo pueden ofrecer materiales de alta calidad de manera eficiente en relación con los costos.

74. El Grupo de Ética sigue prestando atención a los incipientes desafíos en materia ética que crean riesgos individuales e institucionales o relacionados con los procesos. Entre dichas cuestiones figuran el uso de los medios sociales, las evaluaciones de riesgos y la debida diligencia en relación con terceros, así como las impugnaciones de las decisiones de una oficina de ética o al asesoramiento que presta. Además, el Grupo consideró los parámetros de confidencialidad de una oficina de ética en el contexto de sus funciones centrales.

75. Según su mandato, el Grupo de Ética examinó los informes anuales de las oficinas de ética que lo integran. Dicho examen sirve para promover la coherencia en la presentación de informes sobre las actividades, evaluar la eficacia y consolidar las mejores prácticas.

76. La Oficina de Ética y los miembros del Grupo de Ética participan en las actividades de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red fue establecida el 21 de junio de 2010 para apoyar las iniciativas del Secretario General

[3] La Oficina presta servicios directos a ONU-Mujeres, mientras dicha entidad no designe su propio oficial de ética.

encaminadas a promover la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de ética. Actúa como un amplio foro para las funciones de ética llevadas a cabo en las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales y regionales. La Red presta apoyo para el desarrollo profesional, el establecimiento de parámetros y el intercambio de prácticas y políticas de ética. La quinta reunión de la Red, de la que fue anfitriona la UNESCO, se celebró en París del 3 al 5 de julio de 2013.

77. Dentro del Sistema de las Naciones Unidas, el Grupo de Ética sigue siendo el único mecanismo dedicado a promover una aplicación coherente y uniforme de las normas éticas y a celebrar consultas sobre asuntos importantes que tienen consecuencias para todo el sistema. Desde su creación, este mecanismo ha elevado el nivel de conciencia sobre las cuestiones de integridad individual e institucional en la familia de las Naciones Unidas, en particular los riesgos de conflictos de intereses de otro modo podrían causar daño a la reputación, y ha contribuido a mejorar las políticas y prácticas en materia de ética e integridad de manera armonizada entre las organizaciones que lo integran.

V. Observaciones y conclusión

78. Una fuerte función ética contribuye significativamente a perfeccionar una cultura institucional de ética e integridad y a promover la confianza pública en las Naciones Unidas. Apoya la rendición de cuentas y promueve el respeto, la ordenación, la transparencia y la integridad en el lugar de trabajo. La función ética debe seguir recibiendo el más sólido apoyo posible, tanto político como financiero, a fin de poder cumplir su mandato.

79. La Oficina de Ética está monitoreando los efectos de algunas decisiones recientes del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en su independencia y su confidencialidad. Las crecientes expectativas relacionadas con la administración de las políticas de protección contra las represalias que han surgido a causa de esas decisiones exigen un avanzado análisis jurídico de la prueba, la causalidad y la responsabilidad. Esta tendencia podría amenazar fundamentalmente la naturaleza de las oficinas de como asesoras confidenciales y consejeras y educadoras en las que se confía.

80. La prestación de servicios de ética debe estar alineada con una clara comprensión de los riesgos éticos a que se enfrenta la Organización. La Oficina de Ética ha elaborado criterios para medir los riesgos y la incidencia de las actividades de mitigación a lo largo del tiempo. La Oficina trabajará junto con los demás departamentos y oficinas procurando asegurar que en el modelo de gestión del riesgo institucional de las Naciones Unidas se consideren debidamente las cuestiones relacionadas con la integridad individual, la integridad institucional y los riesgos relacionados con los procesos.

81. La Oficina de Ética, junto con otras oficinas competentes, promueve la rendición de cuentas. Algunas de las contribuciones de la oficina son las siguientes:

- Administrar anualmente el programa de declaración de la situación financiera las Naciones Unidas respecto de más de 4.600 funcionarios y la iniciativa de declaraciones públicas voluntarias a más de 140 directivos superiores
- Responder a aproximadamente 800 solicitudes de servicios de ética por año

- Fortalecer la práctica de que los directivos superiores marquen la pauta en lo tocante al compromiso con los valores éticos de las Naciones Unidas, mediante la evaluación anual del comportamiento de liderazgo ético para el personal directivo superior
- Elaborar instrumentos de evaluación para medir el compromiso de la Organización con una cultura ética institucional
- Realizar la primera evaluación del riesgo para la ética y la reputación en las operaciones sobre el terreno de las Naciones Unidas
- Revisar y modernizar su sitio web sobre ética
- Ampliar la biblioteca de educación ética de las Naciones Unidas, a fin de crear conciencia ética, promover el cumplimiento y fortalecer la adopción de decisiones en materia ética
- Poner en marcha la iniciativa del diálogo sobre liderazgo, asegurando que todos los directivos tengan conversaciones anuales sobre ética con el personal que depende directamente de ellos
- Prestar asesoramiento independiente en materia de ética en las adquisiciones y fiscalización empresarial, a fin de asegurar que las Naciones Unidas pueda confiar en alto grado en la integridad y las prácticas empresariales éticas de sus proveedores.

82. La Oficina de Ética sigue abogando por los principios éticos de las Naciones Unidas y promoviendo una cultura comprometida con la conducta ética y la integridad institucional. La participación de la Oficina en conversaciones sobre cuestiones estratégicas a que se enfrenta la Organización, como la recaudación de fondos, los derechos humanos, la gestión del riesgo institucional, el uso de los medios sociales, la privacidad y las asociaciones, hace posible que las Naciones Unidas consideren las consecuencias éticas de dichas cuestiones. Al hacerlo, las Naciones Unidas dan voz a sus valores.

83. **Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe**.

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2012

Entidad de las Naciones Unidas	*Número de funcionarios que debían presentar declaraciones*	*Número de declaraciones presentadas*	*Número de funcionarios que incumplieron su obligación*
Secretaría de las Naciones Unidas			
Secretaría de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	2	2	–
Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación	2	2	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	3	3	–
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	25	25	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	52	52	–
Departamento de Gestión	261	261	–
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	360	360	–
Departamento de Información Pública	33	33	–
Departamento de Seguridad	26	26	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	45	45	–
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	29	29	–
Comisión Económica para África	98	98	–
Comisión Económica para Europa	11	11	–
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	47	47	–
Oficina de Ética	14	14	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	20	20	–
Oficina de Asuntos de Desarme	5	5	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	28	28	–
Oficina de Administración de Justicia	1	1	–
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	18	18	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	22	22	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados	1	1	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	4	4	–
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	20	20	–
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación	2	2	–
Oficina del Asesor Especial para África	4	4	–
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	4	4	–

Entidad de las Naciones Unidas	*Número de funcionarios que debían presentar declaraciones*	*Número de declaraciones presentadas*	*Número de funcionarios que incumplieron su obligación*
Oficina del Presidente de la Asamblea General	3	3	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	7	7	–
Oficina de las comisiones regionales en Nueva York	1	1	–
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	68	68	–
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	6	6	–
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	83	83	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	44	44	–
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	15	15	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	81	81	–
Institutos de investigación y capacitación	12	12	–
Tribunales y comisiones de verificación internacionales	101	101	–
Subtotal (sin incluir las operaciones de mantenimiento de la paz)	**1 558**	**1 558**	**–**
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 600	1 597	3
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otras entidades	1 472	1 471	1
Total	**4 630**	**4 626**	**4**