Naciones Unidas A/71/334

Asamblea General

Distr. general
16 de agosto de 2016
Español
Original: inglés

Tema 139 del programa provisional*
Gestión de recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en 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 la informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. También incluye información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas, como solicitó la Asamblea en su resolución 63/250 relativa a la gestión de los recursos humanos.

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2015 y el 31 de julio de 2016. También se presentan algunas novedades en los servicios de la Oficina de Ética y las tendencias de la demanda de esos servicios en los últimos diez años desde la creación de la Oficina en 2006.

* A/71/150.

I. Introducción

1. El 23 de junio de 2016, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas conmemoró su décimo aniversario con un mensaje difundido a través de la intranet de la Organización (i-Seek) sobre el Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública. El mensaje elogiaba los logros de la administración pública internacional e incluía unas palabras del Secretario General, quien señaló que "en las Naciones Unidas, la ética y la integridad son sumamente importantes en nuestra labor"[1]. Esta conmemoración formó parte de la celebración por los Estados Miembros de sus servicios públicos considerados como institución, con arreglo a lo decidido por la Asamblea General en su resolución 57/277. El presente informe no solo ofrece una sinopsis y evaluación de las actividades de la Oficina de Ética desde el 1 de agosto de 2015 hasta el 31 de julio de 2016, sino que también pone de relieve las novedades y los logros de la Oficina registrados durante los últimos diez años.

2. El Secretario General creó la Oficina de Ética como una entidad independiente de la Secretaría tras la aprobación por la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005 (véase el párr. 161 d) de la resolución 60/1 de la Asamblea General). En aquel momento, la creación de la Oficina formaba parte del "fortalecimiento de las Naciones Unidas" y de "la Secretaría y la reforma de la gestión" con el fin de apoyar a los Estados Miembros a alcanzar sus ideales en la Declaración del Milenio.

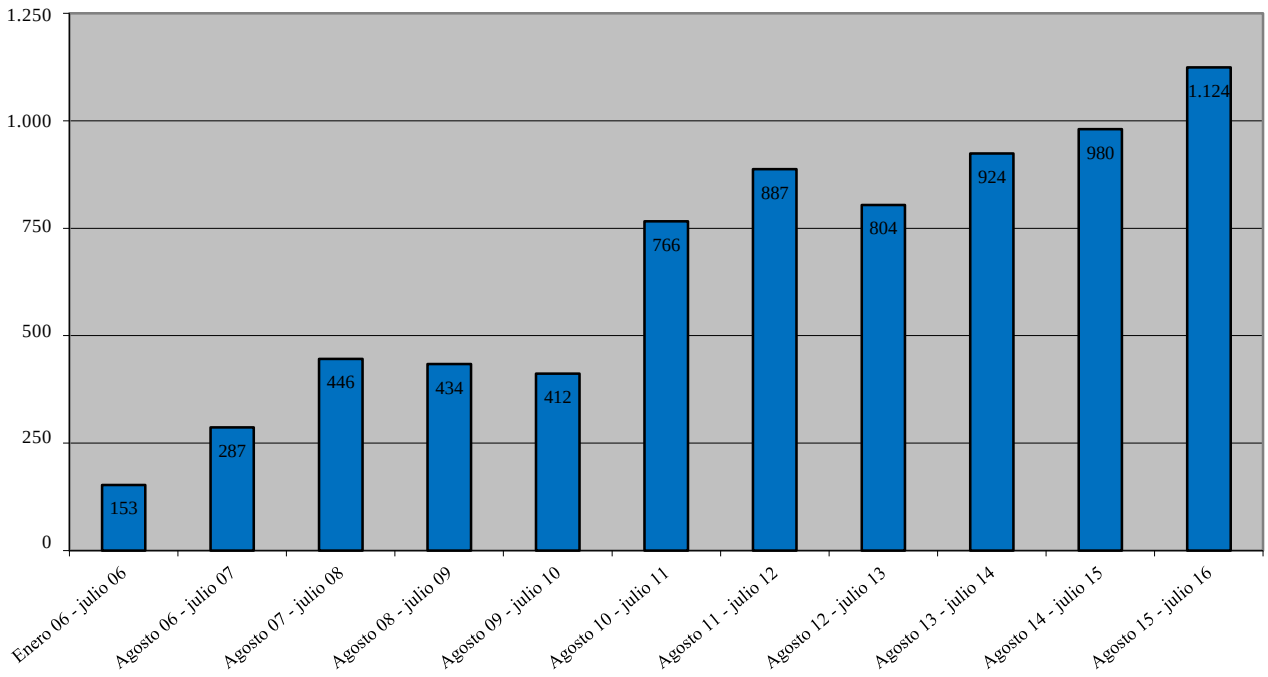
3. Desde que la Oficina de Ética empezó a funcionar en 2006, ha registrado un aumento en la demanda de sus servicios. El número de solicitudes aumentó de 287 en el período 2006-2007[2] a 1.124 durante el período de que se informa (véase el gráfico I). También ha habido un aumento correspondiente de los recursos de la Oficina.

4. Se ha registrado un aumento en la coordinación y la coherencia de las normas, procedimientos y actividades relacionados con las cuestiones éticas en el sistema de las Naciones Unidas. El Secretario General estableció el Panel de Ética en diciembre de 2007 (que reemplazó al Comité de Ética) para los organismos de las Naciones Unidas pertinentes. En 2010, se creó la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales con el fin de apoyar las iniciativas del Secretario General para fomentar la colaboración sobre cuestiones éticas en los organismos del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales.

[1] Disponible en: https://iseek-newyork.un.org/article/celebrating-10th-anniversary-un-ethics-office.

[2] Este es el primer período comparable de un año de duración, ya que el anterior abarcaba siete meses.

Gráfico I
Total de solicitudes de servicios a la Oficina de Ética, de agosto 2006 a julio 2016



5. El presente informe, el undécimo[3] desde el establecimiento de la Oficina de Ética, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 16 i) de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que la informase anualmente de las actividades de la Oficina y la aplicación de las normas éticas. Durante el período del presente informe, hubo un cambio en la dirección de la Oficina con la llegada de un nuevo Director que asumió el cargo el 8 de septiembre de 2015. Como se establece en su mandato, la Oficina siguió manteniendo su independencia con un responsable que rinde cuentas al Secretario General y, en función de las necesidades, tiene acceso a la información pertinente para desempeñar su labor[4].

II. Antecedentes e información general

6. La Oficina de Ética inició sus actividades el 3 de enero de 2006 para, de conformidad con los Boletines del Secretario General 2005/22 y 2007/11, cumplir las siguientes funciones:

[3] Estos informes incluyen el informe inicial, que abarca los siete primeros meses tras la creación de la Oficina de Ética.

[4] Véase la secc. 5 del boletín ST/SGB/2005/22 sobre el establecimiento y el mandato de la Oficina de Ética.

a) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas al personal, lo que incluye la gestión de un servicio de asistencia telefónica en esta materia;

b) Aplicar el programa de la Organización relativo a la declaración de la información financiera;

c) Aplicar las normas de la Organización 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 así como realizar actividades de divulgación en materia de ética;

e) Apoyar la fijación de normas éticas y promover la coherencia de las políticas y las normativas de la Secretaría y de los fondos y programas de la Organización.

7. La Oficina de Ética asiste al Secretario General para asegurar que el personal cumpla sus funciones con el más alto grado de integridad, como exige la Carta de las Naciones Unidas. Asimismo, proporciona asesoramiento independiente sobre cuestiones éticas y otros servicios al personal de la Secretaría en todo el mundo. La Oficina sigue interactuando con el mayor número posible de funcionarios a través de su sitio web, la asistencia telefónica o vía correo electrónico especializada en materia de ética y las misiones de divulgación a varios lugares de destino.

8. La Oficina concibió y organizó el Diálogo sobre Liderazgo de 2015, que se realiza anualmente a nivel de toda la Secretaría, y amplió las directrices y los materiales de consulta sobre cuestiones éticas. En el presente informe se detallan estas iniciativas y la elaboración de un curso de capacitación en línea para los funcionarios sobre la prevención del fraude, que incluye directrices para el personal sobre cómo tomar buenas decisiones desde el punto de vista de la ética y concienciar acerca del fraude. Por primera vez, se invitó a la Oficina de Ética a que informara a tribunales y organismos intergubernamentales y de otros expertos ajenos a la Secretaría. Además, la Oficina siguió organizando sesiones informativas de orientación sobre cuestiones éticas para ayudar a los directivos a que “marquen la pauta desde arriba”.

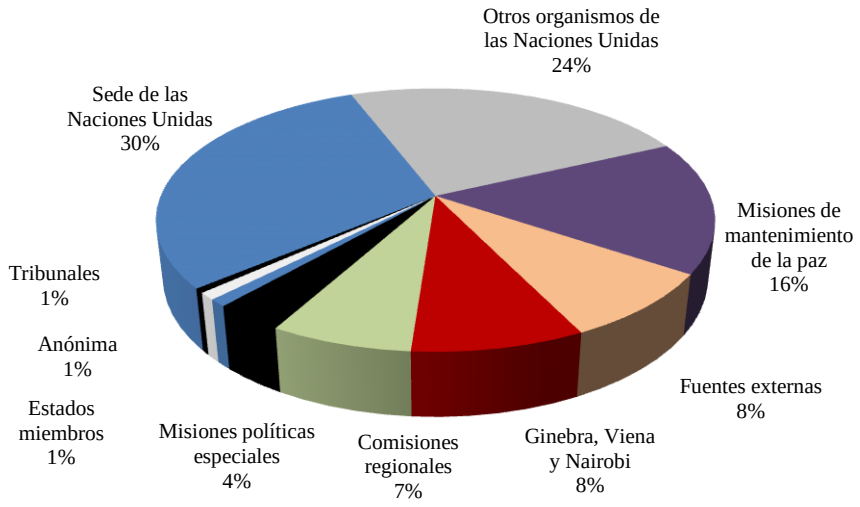
9. El presente documento también contiene información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas (antiguamente, Comité de Ética), como solicitó la Asamblea General en su resolución 63/250. Asimismo, informa sobre la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales celebrada en 2016.

10. En colaboración con otros departamentos, la Oficina de Ética ha participado en varias conversaciones sobre normativas, que incluyeron la elaboración de recomendaciones con el fin de mejorar la eficacia de las normas de la Secretaría para la protección contra las represalias y la finalización de un examen del marco normativo que rige el programa de declaración de la información financiera. Para reforzar su independencia, imparcialidad y confidencialidad, la Oficina también ha comenzado a revisar su propio mandato y el del Panel de Ética, contando con la colaboración de los organismos miembros.

11. Con motivo de su décimo aniversario, la Oficina de Ética comenzó a examinar sus propios procedimientos internos para actualizarlos y mejorarlos. Se sometió a examen la gestión y la seguridad de la información, así como la separación más rigorosa entre las funciones de asesoramiento y de protección contra las represalias. También se incluyó la revalorización del asesoramiento sobre los procedimientos para determinar el grado de cumplimiento institucional de las disposiciones en vigor, en vez de solicitudes transaccionales, y las cuestiones de ética en materia de adquisiciones.

12. La Oficina de Ética presta sus servicios al personal de la Secretaría en Nueva York, Ginebra, Nairobi y Viena, todas las comisiones regionales, las operaciones de mantenimiento de la paz, las misiones políticas especiales y otras oficinas especializadas. Si bien la sede se encuentra en Nueva York, la Oficina sigue recibiendo un porcentaje considerable de solicitudes de servicios desde emplazamientos y organismos fuera de la Sede (véase el gráfico II). En cumplimiento de su compromiso de prestar un asesoramiento de calidad y con carácter confidencial en materia de ética a todo el personal, independientemente del lugar donde este se encuentre, la Oficina continúa intensificando sus labores de divulgación. En el año que abarca el informe, se realizaron aproximadamente 122 sesiones informativas durante las visitas divulgativas a oficinas y organismos de las Naciones Unidas fuera de Nueva York. Estas iniciativas para dar a conocer en todo el mundo la labor de la Oficina puede que hayan contribuido a aumentar las solicitudes de servicios en los últimos diez años.

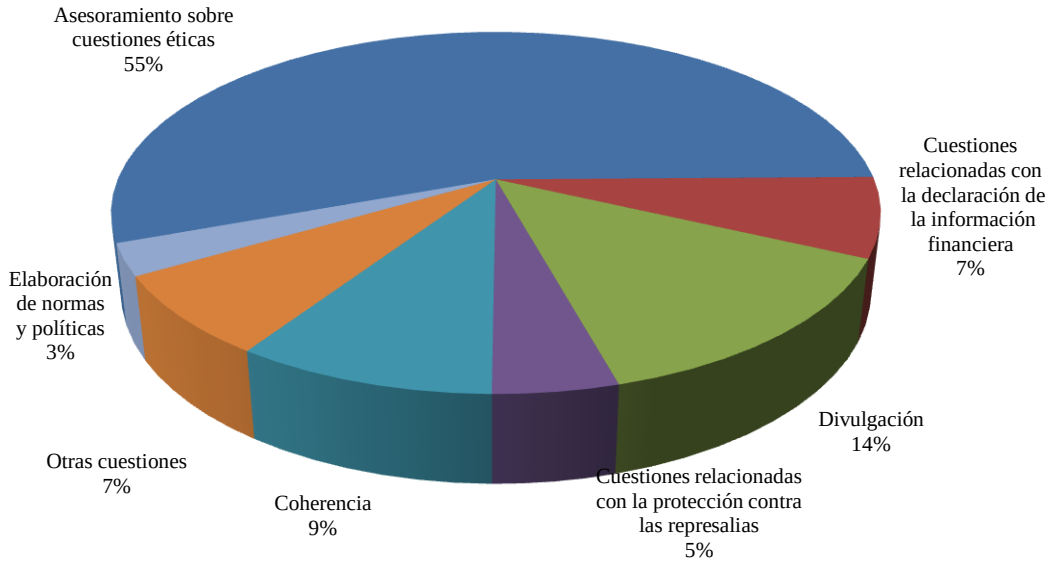
Gráfico II
Solicitudes de servicios por procedencia, 1 de agosto de 2015 a 31 de julio de 2016



13. El gráfico III, a continuación, refleja la amplia gama de servicios en materia de ética que presta la Oficina y muestra que la mayoría de las solicitudes recibidas siguen estando relacionadas con el asesoramiento sobre cuestiones éticas. En el

período que abarca el informe, este tipo de solicitudes constituyeron el 55% del total.

Gráfico III
Solicitudes de servicios por categoría, de 1 de agosto de 2015 a 31 de julio de 2016



III. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

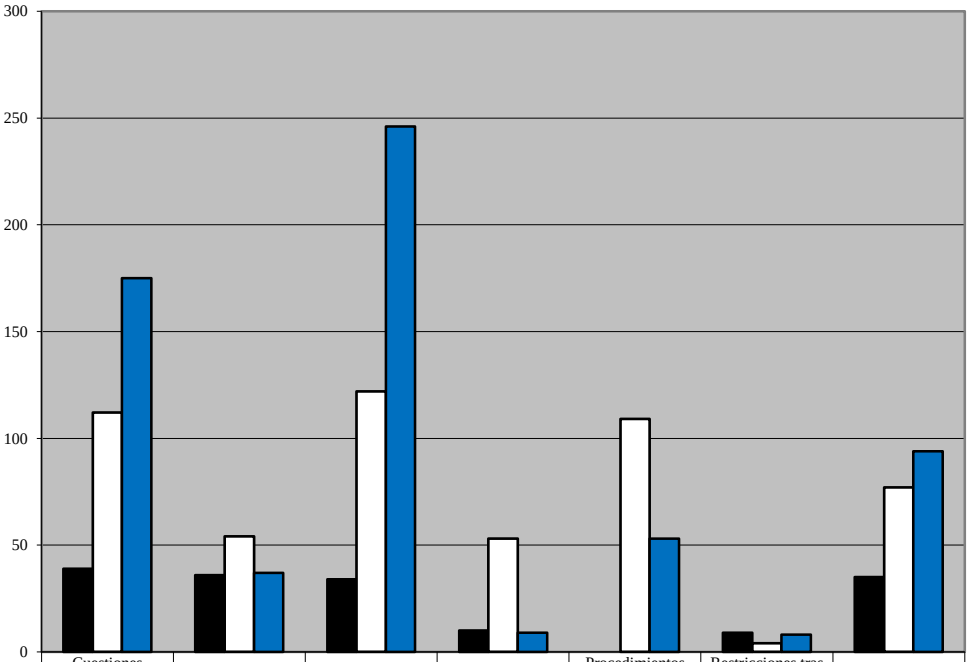
14. La confianza de los ciudadanos en las Naciones Unidas es un bien inestimable que la Organización protege con ahínco. Los funcionarios, con sus decisiones e interacciones diarias, contribuyen a mejorar o empeorar su reputación. Las Naciones Unidas demuestran su determinación en la defensa de la ética y la integridad a nivel institucional fijando unos estándares éticos para su personal, ofreciéndole capacitación y poniendo a su disposición materiales de asesoramiento.

15. La Oficina de Ética desempeña un importante papel en este marco organizativo a través de su función de asesoramiento, que permite a los funcionarios recabar consejos y orientación de manera confidencial sobre dilemas éticos que se plantean en el desempeño de sus tareas. Mediante la prestación de este servicio al personal, individualmente o en grupos, los administradores y los departamentos, la Oficina fomenta que los funcionarios reconozcan y adopten decisiones apropiadas, en consonancia con los valores y las normas de la Organización. Este asesoramiento tiene la finalidad de prevenir, mitigar y resolver los conflictos de intereses, reales o aparentes. De esta manera, se logra proteger la reputación de la Organización y la integridad de su personal.

16. En sus diez años de funcionamiento, la Oficina ha recibido 622 solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas, en comparación con las 531 recibidas en los cinco primeros años y las 163 del primer año. Como se indica en el gráfico III (solicitudes de servicios por categoría), el 55% de todas las consultas recibidas por la Oficina solicitaba asesoramiento en materia de ética. En el gráfico IV, que figura a continuación, se clasifican esas cuestiones bajo los siguientes epígrafes: actividades externas (246 consultas), procedimientos para denunciar faltas de conducta (53), otros conflictos de intereses (94, incluidas las relacionadas con las adquisiciones), inversiones y bienes personales (9), asuntos relativos al empleo (175), obsequios y atenciones sociales (37) y restricciones tras la separación del servicio (8).

Gráfico IV

Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por ciclo - Agosto de 2007, 2011 y 2016



	Cuestiones relacionadas con el empleo	Obsequios y atenciones sociales	Actividades externas	Inversiones y bienes personales	Procedimientos para denunciar faltas de conducta	Restricciones tras la separación del servicio	Otros conflictos de intereses
Agosto 2006 - julio 2007	39	36	34	10		9	35
Agosto 2010 - julio 2011	112	54	122	53	109	4	77
Agosto 2015 - julio 2016	175	37	246	9	53	8	94

17. El asesoramiento y orientación en materia de ética puede que incluyan la aclaración o interpretación de las normas de la Organización relativas a una actividad prohibida o restringida; pero también puede que aborden cuestiones que no están específicamente tratadas en los reglamentos y las normas vigentes y requieren, por tanto, hacer una evaluación basada en los valores institucionales. Teniendo en cuenta los hechos presentados, la Oficina asesora y orienta desde un punto de vista ético sobre la forma de proceder con el fin de asegurar que la

cuestión se resuelve en interés de la Organización. Durante el período objeto de examen, la Oficina ha recibido consultas en relación a varias cuestiones éticas. En los párrafos siguientes se analizan algunas de las principales esferas en las que se ha prestado asesoramiento y demuestran cómo la Oficina contribuye a mantener unos estándares altos en cuanto a ética, integridad y rendición de cuentas.

18. El asesoramiento y la orientación sobre actividades externas incluyen la evaluación de las funciones que se pretenden realizar fuera de la Organización frente a las que se desempeñan dentro. Los funcionarios deben velar por que sus propuestas de actividades externas no pongan en entredicho su imparcialidad o independencia. Casi el 40% de las solicitudes de asesoramiento en materia de ética tienen que ver con este tipo de actividades. La Oficina de Ética ha ayudado al personal y a la administración a hacer frente a los conflictos potenciales derivados de actividades externas.

19. Los obsequios, honores, condecoraciones, favores o remuneraciones plantean una cuestión complicada. El Estatuto y Reglamento del Personal limita estrictamente las circunstancias en que los funcionarios pueden aceptar obsequios y honores. Durante el período que abarca el informe, el 6% del total de solicitudes de asesoramiento en materia de ética se referían a esas cuestiones. A lo largo de los años, se ha producido una disminución constante de las consultas pertenecientes a esta categoría, tal vez debido a la promulgación de la instrucción administrativa ST/AI/2010/1 sobre la información, conservación y enajenación de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneraciones de fuentes gubernamentales o no gubernamentales.

20. Las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas relacionadas con el empleo (28% del total) y los procedimientos para denunciar faltas de conducta (9% del total) tienen que ver con funcionarios que buscan orientación sobre cómo gestionar diferentes situaciones asociadas con el empleo. Entre otras cuestiones, plantean problemas relacionados con los procesos de contratación, nombramiento y promoción; el derecho a prestaciones; y el uso de información o bienes. Asimismo desean informarse sobre denuncias por abuso de autoridad, acoso o irregularidades en los procesos administrativos. En muchos casos, la Oficina remite al funcionario a las dependencias pertinentes para que le asistan. En otros casos, estudia otras soluciones posibles e informa sobre los reglamentos, procedimientos y normas de la Organización aplicables a la cuestión específica planteada. Estas gestiones han reducido los casos en los que los funcionarios presentan simultáneamente una misma reclamación ante varias oficinas.

21. Los conflictos de intereses relacionados con las inversiones y los bienes personales (1% del total de solicitudes), así como de otras situaciones (15% del total) se producen cuando los intereses personales de un funcionario —como sus relaciones profesionales fuera de la Organización o activos financieros— interfieren con el buen desempeño de sus funciones u obligaciones profesionales como funcionario de las Naciones Unidas. Muchas de esas solicitudes de asesoramiento estaban motivadas por situaciones en las que existían conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales.

22. La Oficina de Ética también ha seguido asesorando de forma independiente a la División de Adquisiciones del Departamento de Gestión sobre cuestiones relacionadas con los programas de ética, lucha contra la corrupción y verificación

del cumplimiento de las normas institucionales por los proveedores que desean hacer transacciones comerciales con las Naciones Unidas. La Oficina colaboró estrechamente con la División de Adquisiciones para asesorar sobre asuntos relacionados con la diligencia debida respecto de terceros, el riesgo para la reputación y las mejores prácticas en los programas de lucha contra la corrupción. Esta línea de asesoramiento se inició cuando la Organización reparó en el valor añadido que aporta la independencia de la Oficina en las cuestiones éticas relacionadas con la gestión de los proveedores.

B. Programa de declaración de la información financiera

23. El objetivo del programa de la Organización de declaración de la información financiera es proteger la integridad y la reputación de las Naciones Unidas mediante la detección, gestión y mitigación del riesgo de conflictos de intereses personales. Determinados funcionarios, entre los que se encuentran todos los de la categoría D-1 y superiores, así como los funcionarios cuyos cometidos principales estén relacionados con adquisiciones e inversiones, tienen la obligación de presentar declaraciones anuales de su situación financiera. El estudio de esas declaraciones está a cargo de un examinador externo independiente.

24. Durante el ciclo anual de presentación de declaraciones de 2015, que abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, un total de 5.440 declarantes participaron en el programa. De ese total, 1.238 funcionarios, es decir un 22%, lo hacían por primera vez. Al finalizar el ciclo 2015, 5.439 declarantes habían presentado las declaraciones sobre su situación financiera y el programa había alcanzado el 99,9% de cumplimiento. (Cabe señalar que, del total de declarantes, el 100% del personal de la Secretaría y de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas había cumplido con el requerimiento).

25. La Oficina de Ética prestó apoyo sustantivo y técnico a los funcionarios participantes a lo largo del ciclo de presentación de declaraciones de 2015 que comenzó el 1 de marzo de ese año. Respondió las consultas individuales en un plazo de 48 horas y siguió en contacto con los participantes hasta que sus dificultades quedaron plenamente resueltas. Durante el ciclo, la Oficina de Ética mantuvo el contacto con los declarantes principalmente por correo electrónico y teléfono. El Programa gestionó aproximadamente 38.300 mensajes de correo electrónico, la mayoría de los cuales estaban relacionados con apoyo técnico. Un total de 23.300 fueron examinados por la Oficina de Ética y 15.000 por el examinador externo del programa. La Oficina prosiguió con el uso de WebEx para asistir a los nuevos funcionarios en la navegación en el sistema en tiempo real y perfeccionar la prestación de servicios y la accesibilidad.

26. La Oficina de Ética organizó sesiones informativas sobre el programa de declaración de la situación financiera, que incluían la gestión de los conflictos de intereses, para los declarantes y los coordinadores departamentales en la Sede y en otros emplazamientos, tanto presenciales como por videoconferencia. Durante sus visitas de divulgación, la Oficina realizó sesiones informativas adaptadas a los funcionarios de las misiones de mantenimiento de la paz, las misiones políticas especiales y otras oficinas sobre el terreno. Mediante estas sesiones informativas, la

Oficina de Ética: a) llegó al mayor número posible de personal; b) facilitó el cumplimiento; y c) concienció sobre los conflictos de intereses y los riesgos para la reputación y dio a conocer mecanismos para hacer frente a estas situaciones.

27. La verificación de la información del declarante garantizó la exactitud y la integridad. Durante el ciclo de presentación de declaraciones correspondiente a 2015, se verificó la información de 232 declarantes seleccionados aleatoriamente. Los procedimientos de verificación se ajustan a los principios y las prácticas comunes en las organizaciones del sector público.

28. Durante el ciclo de 2015, los examinadores externos determinaron que 187 declarantes (3,4% del total) habían informado sobre 194 cuestiones o actividades que debían examinarse por posibles conflictos de intereses. De ellas, 27 guardaban relación con activos financieros, 98 con actividades externas, 63 con relaciones familiares y 6 con otras categorías. Esas conclusiones coincidían con las de años anteriores. Los examinadores externos del programa, en colaboración con la Oficina de Ética, formularon recomendaciones individuales para mitigar y gestionar todos los conflictos de intereses, existentes o potenciales.

29. Desde que se estableció su nuevo formato en 2006, el programa ha detectado y gestionado 1.256 asuntos de conflictos de intereses y ha mantenido bajo control estos conflictos y los riesgos que suponen para la reputación de la Organización. Además, cabe señalar que el número de declarantes aumenta cada año, desde 1.704 en 2006 a 5.478 al 31 de julio de 2016. Las cifras reflejan, en general, que alrededor de una cuarta parte de los declarantes son nuevos o declaran por primera vez, y que la fuerza de trabajo es móvil y se encuentra en entornos diversos desde el punto de vista operacional.

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 el Secretario General proporcionara datos, desglosados por lugar de destino, acerca de: a) el número de personas a las que se aplica el programa; b) el número de personas que han cumplido sus obligaciones de presentación de declaraciones; c) el número de personas que no han cumplido esas obligaciones; y d) las razones de su incumplimiento. La información concerniente al programa de declaración de la situación financiera de 2015, desglosada por departamento u oficina, figura en el anexo del presente informe.

31. Para mejorar la aplicación informática de apoyo al programa de declaración de la información financiera y garantizar un elevado nivel de seguridad de los datos, la Oficina de Ética colabora estrechamente con la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones en la creación de una nueva plataforma informática. Se espera que la nueva plataforma incorpore los últimos elementos de seguridad y ofrezca funciones de más fácil uso.

32. En 2007, el Secretario General puso en marcha una iniciativa dirigida a que los altos funcionarios, a nivel de Subsecretario General y categorías superiores, presentaran anualmente sus declaraciones públicas de manera voluntaria. Las declaraciones voluntarias firmadas están publicadas en el sitio web del Secretario General. En esa iniciativa solo pueden participar los altos funcionarios cuyas declaraciones confidenciales sobre su situación financiera hayan sido completadas y archivadas, y en ella se pone claramente de manifiesto la determinación del

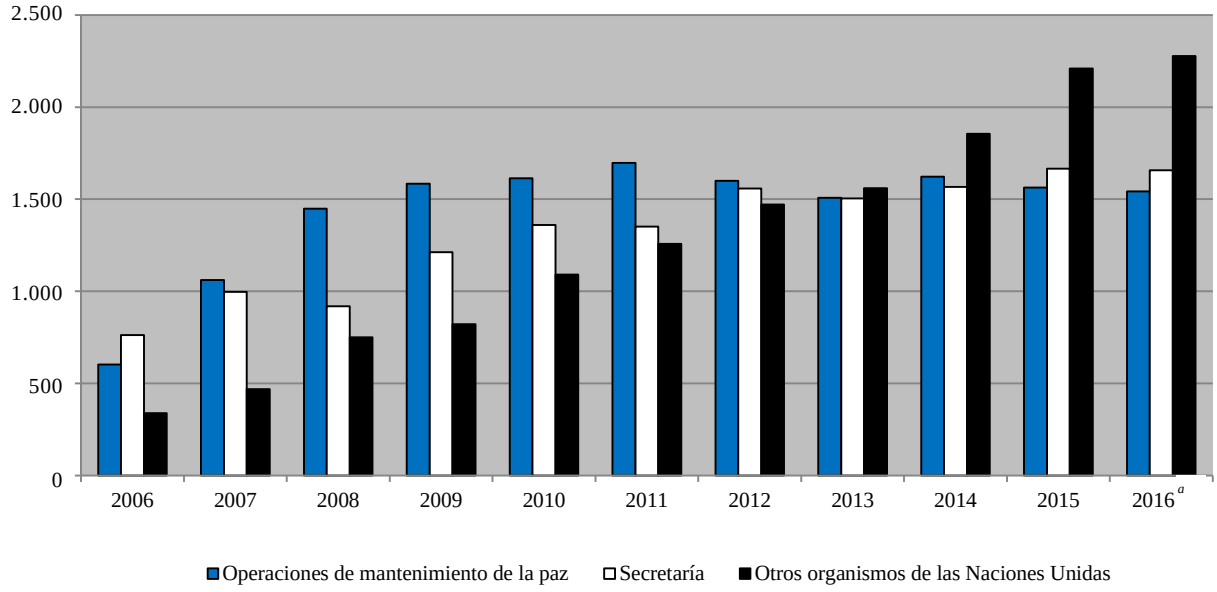
Secretario General en fomentar la transparencia y la rendición de cuentas. Mediante la publicación de sus declaraciones, los altos funcionarios dan garantías a los ciudadanos y a los Estados Miembros de que el desempeño de sus funciones oficiales no está influido por intereses personales.

33. En las declaraciones públicas voluntarias de 2015, de un total de 152 altos funcionarios que reunían los requisitos para participar, 111 optaron por hacer público un resumen de sus activos, pasivos e intereses externos. La tasa de participación de 2015 fue similar a la de años anteriores, lo que demuestra que los altos funcionarios siguen respaldando la iniciativa.

34. El ciclo actual del programa de declaración de la información financiera se inició el 1 de marzo de 2016. Al 31 de julio de 2016, un total de 5.478 funcionarios se habían inscrito. En el gráfico V que figura a continuación se comparan los niveles de participación en el ciclo anual de presentación de declaraciones por grupo institucional. El cuadro que lo acompaña muestra el desglose numérico. Como puede verse, el número de declarantes aumenta cada año, aunque a un ritmo menor que en los primeros años del programa. En comparación con un total de 1.704 declarantes registrados en 2006, la cifra actual ha aumentado considerablemente. Aunque los declarantes de la Secretaría y las operaciones de mantenimiento de la paz son la mayoría de los funcionarios que participan en el programa de declaración de la información financiera, el número de declarantes de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas que forman parte del programa, en un régimen de participación en la financiación de los gastos, ha aumentado considerablemente: de 339 en 2006 se ha pasado a 2.277 al 31 de julio de 2016.

Gráfico V

Participación en el programa de declaración de la información financiera, por organismo y ciclo de declaración, 2006-2016



[a] Al 31 de julio de 2016.

Participación en el programa de declaración de la información financiera, por organismo y ciclo de declaración, 2006-2016

	Operaciones de mantenimiento de la paz	*Secretaría*	*Otros organismos de las Naciones Unidas*	*Total anual*
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 614	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	1 508	1 505	1 560	4 573
2014	1 622	1 566	1 855	5 043
2015	1 564	1 666	2 210	5 440
2016[a]	1 543	1 658	2 277	5 478

[a] Al 31 de julio de 2016.

35. Como se indicó previamente, además de en la Secretaría, la Oficina de Ética aplica el programa de declaración de la situación financiera en otros organismos del sistema las Naciones Unidas que optan por participar, compartiendo la financiación de los gastos. Entre ellos cabe mencionar organismos con bajo número de declarantes, o aquellos que optan por subcontratar el servicio de la divulgación de información financiera a la Secretaría de las Naciones Unidas. Esta prestación de servicios compartidos contribuyó a facilitar un enfoque común y armonizar la aplicación de normas para gestionar los conflictos de intereses.

36. La Oficina de Ética también proporciona orientación sustantiva a otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en la elaboración o fortalecimiento de sus propios programas. Esta iniciativa contribuyó a mejorar la capacidad técnica y concienció al personal sobre los conflictos de intereses, especialmente dado que el número de declarantes de otros organismos de las Naciones Unidas (véase el cuadro) ha seguido aumentando en los últimos ciclos.

37. Durante el ciclo 2015-2016 se ha seguido examinando el marco regulatorio del programa de declaración de la información financiera. El Grupo de Trabajo siguió examinando las siguientes esferas: a) los riesgos de conflictos de intereses como tema central del programa; b) la concienciación del personal; c) el alcance del programa; y d) las enseñanzas extraídas de las experiencias de otros organismos de las Naciones Unidas o políticas nacionales relativas a la gestión de los conflictos de interés y los sistemas de declaración de bienes. El examen en curso del marco regulatorio de la Secretaría tiene por objetivo mejorar la eficacia y la capacidad de respuesta del programa para detectar y gestionar los riesgos de conflictos de intereses para la Organización.

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

38. La Oficina de Ética se encarga de aplicar lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21 sobre la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (titulada “Protection against retaliation for reporting misconduct and for cooperating with duly authorized audits or investigations”). A raíz del Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005 y reconociendo la importancia de la protección de los denunciantes de irregularidades con el fin de fomentar la denuncia del fraude, la corrupción y otras faltas de conducta graves, se elaboraron las normas de la Secretaría para la protección contra las represalias. Esta política es un componente esencial de las medidas anticorrupción para las operaciones de las Naciones Unidas, concebida para alentar a que se informe de posibles infracciones y también servir como mecanismo interno de rendición de cuentas.

39. De conformidad con el boletín ST/SGB/2005/21, la Oficina de Ética recibe las denuncias de presuntas represalias y lleva a cabo los exámenes preliminares para determinar si el denunciante participó en alguna de las actividades protegidas y, en ese caso, si esa actividad protegida fue un factor que contribuyó a provocar la presunta represalia. Si la Oficina determina que hay indicios de que el funcionario ha sido objeto de represalias, la cuestión se remite a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para que la investigue. La Oficina de Ética podrá recomendar que se adopten medidas provisionales para proteger al denunciante y tomar una determinación basada en su examen del informe de la investigación y las pruebas.

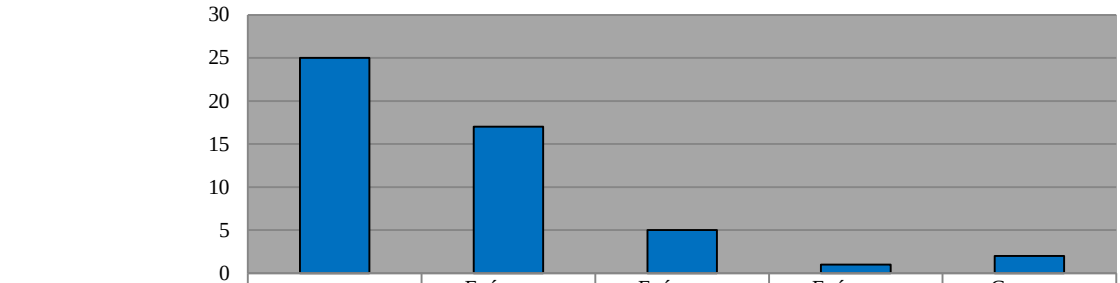
40. Durante el actual ciclo de presentación de informes, la Oficina de Ética recibió 50 consultas relacionadas con las normas de protección contra las represalias. De ellas, en 25 se pedía asesoramiento sobre las normas de protección, pero no eran solicitudes de protección en sí. Hubo dos casos en que las consultas quedaban fuera del mandato de la Oficina. En uno el denunciante no pertenecía a la Secretaría o a ninguno de los organismos que se encuentran bajo la esfera de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas; en el otro, porque no se trataba de una solicitud de protección, sino más bien era la denuncia de una falta de conducta o disputa en el lugar de trabajo. A los funcionarios que comunicaron situaciones en el lugar de trabajo que no estaban recogidas en la normativa se les informó sobre otros recursos disponibles y se les remitió a las dependencias pertinentes, como la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, la Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. A los funcionarios que presentaron denuncias de faltas de conducta se les dirigió a los canales apropiados.

41. La Oficina inició 23 exámenes preliminares en los casos en que el personal alegó represalias de conformidad con el boletín ST/SGB/2005/21. Al final del período que abarca el informe, del total de exámenes iniciados, 17 se completaron, 5 estaban en curso y 1 se archivó porque el funcionario retiró la demanda. De los 17 exámenes preliminares finalizados, 11 no presentaron indicios de represalias. En relación con esos casos, se determinó que o bien el denunciante no había participado

en ninguna de las actividades protegidas recogidas en la normativa (es decir, la denuncia de una falta de conducta a través del canal establecido o la cooperación con una auditoría o investigación debidamente autorizada) o la actividad protegida no fue un factor que contribuyó a provocar las presuntas represalias. La mayoría de esos casos se referían a conflictos en los lugares de trabajo entre los denunciantes y sus colegas o supervisores.

42. En seis casos, la Oficina de Ética determinó que había indicios suficientes de que la participación del funcionario en una actividad protegida había sido un factor que contribuyó a causar las presuntas represalias. En cuatro de esos casos, la Oficina de Ética recomendó al Secretario General que se adoptaran medidas provisionales para salvaguardar los intereses de los denunciantes, a la espera de que concluyera la investigación. En los dos casos restantes, previa consulta, los denunciantes no solicitaron medidas de protección provisionales. Un total de seis casos están pendientes de investigación por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna o serán remitidos a esa Oficina en fecha próxima.

Gráfico VI
Medidas adoptadas respecto a las solicitudes de protección contra las represalias, 1 de agosto de 2015 a 31 de julio de 2016

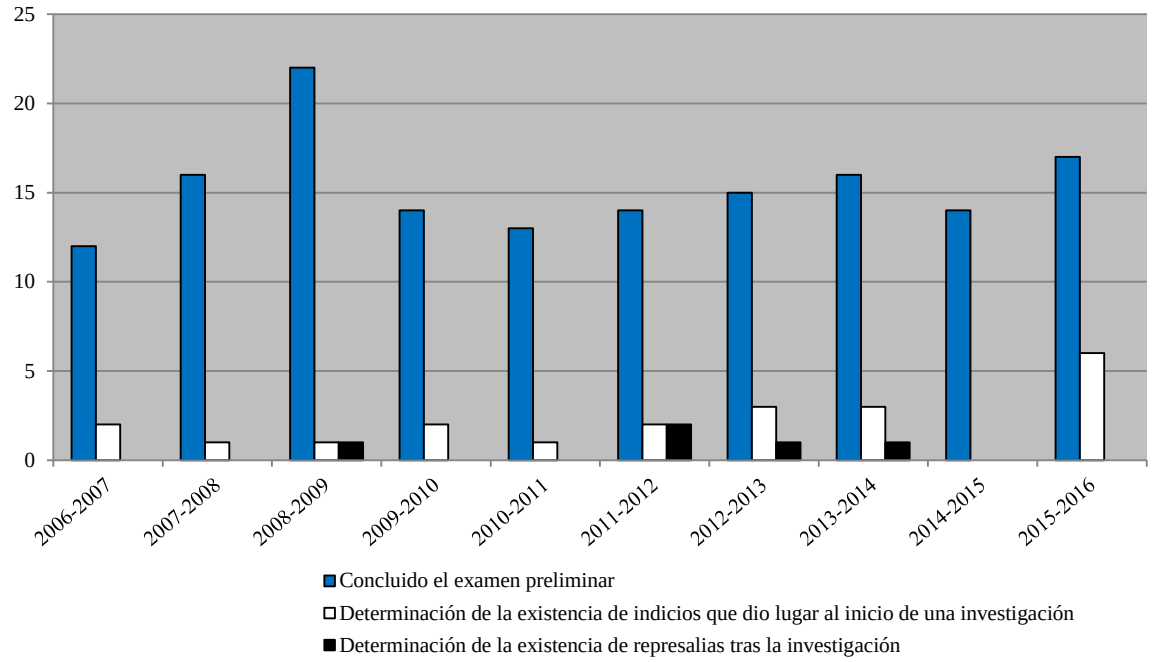


	Asesoramiento prestado	Exámenes preliminares concluidos	Exámenes preliminares en curso	Exámenes preliminares archivados	Casos no comprendidos en el mandato
Agosto 2015 - julio 2016	25	17	5	1	2

43. Desde 1 de agosto de 2006 al 31 de julio de 2016, la Oficina de Ética concluyó los exámenes preliminares de 153 solicitudes de protección contra las represalias. En 21 casos se determinó que había indicios suficientes de que la actividad protegida había sido un factor que contribuyó a provocar las presuntas represalias o amenazas de represalias. De esos 21 casos, en 5 se determinó que había habido represalias, en 7 que no las hubo, 6 están pendientes de investigación, 1 no fue investigado previamente por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, y 2 se resolvieron de manera oficiosa y satisfactoria para el denunciante[5].

[5] Estos resultados se corresponden con los de organizaciones comparables. La Oficina de Ética y Conducta Empresarial del Banco Mundial finalizó un total de 261 casos en el ejercicio económico de 2013, en 5 de los cuales (un 2%) se determinó que hubo represalias. En el ejercicio de 2012, esa Oficina concluyó 278 casos, en 8 de los cuales (un 3%) decidió que había habido represalias. Y en el ejercicio de 2011, la Oficina finalizó un total de 287 casos y consideró que en 7 (un 2%) había habido represalias. Del mismo modo, el Control Federal de

Gráfico VII
Estadísticas de protección contra represalias, 2006-2016



	2006–2007	*2007–2008*	*2008–2009*	*2009–2010*	*2010–2011*	*2011–2012*	*2012–2013*	*2013–2014*	*2014–2015*	*2015–2016*
Concluido el examen preliminar	12	16	22	14	13	14	15	16	14	17[a]
Determinación de la existencia de indicios que dio lugar al inicio de una investigación	2	1	1	2	1	2	3	3	0	6
Determinación de la existencia de represalias tras la investigación	0	0	1	0	0	2	1	1	0	–[b]

[a] No incluye los cuatro exámenes preliminares en curso, ni una solicitud retirada por el funcionario durante la etapa de examen preliminar.
[b] endiente de los resultados de la investigación.

Finanzas de Suiza, punto de contacto de la Administración Federal para los denunciantes de irregularidades, informó que había recibido 64 denuncias de conductas indebidas en 2015, 2 de las cuales (un 3%) fueron remitidas a la Oficina del Fiscal General de ese país. En el Canadá, la Oficina del Comisionado para la Integridad en el Sector Público remitió 6 casos de represalias al Tribunal de Protección de Funcionarios Públicos Denunciantes en el período 2011-2012. En el ejercicio económico 2014, la Oficina de Asesoramiento Especial de los Estados Unidos finalizó 4.666 casos, de los cuales 8 (un 0,17%) estaban relacionados con la protección de los denunciantes de irregularidades frente a las represalias. (Véase edición de julio y agosto de 2016 de UN Special en: www.unspecial.org/2016/07/the-un-whistleblower-protection-policy-2/).

44. En el período que abarca el informe, la Oficina de Ética siguió participando en un grupo de trabajo *ad hoc*, al que también asesora, que fue establecido por el Comité del Personal y la Administración con el fin de formular recomendaciones para revisar las normas de protección contra las represalias. En ese período se presentó al Comité un proyecto de normativa revisada, que fue examinado por el grupo de trabajo. Integrado por representantes del personal y la administración, el grupo de trabajo se encuentra en la etapa última de sus deliberaciones y preparará su informe final para el Comité. Con las recomendaciones que formule el Comité se dará forma definitiva a la normativa y se publicará.

45. La Oficina de Ética, en colaboración con otras oficinas pertinentes, ha proseguido sus esfuerzos dirigidos a asesorar e informar a los funcionarios sobre los mecanismos pertinentes de denuncia de las faltas de conducta dentro de la Organización. El curso obligatorio de capacitación en línea sobre ética e integridad (titulado “Ethics and Integrity at the United Nations”) incluye un módulo sobre la obligación del personal de denunciar y los mecanismos de denuncia. La guía de la Oficina de Ética para el personal (titulada “The Road map: A Staff Member’s Guide to Finding the Right Place”) incluye un capítulo sobre la denuncia de las faltas de conducta, en el que se detallan los procedimientos y los mecanismos apropiados de presentación de denuncias. La Oficina de Ética también sigue distribuyendo activamente materiales de divulgación, así como asesorando al personal sobre los procedimientos pertinentes de presentación de denuncias durante las misiones de divulgación y educación que se realizan a lugares de destino fuera de la Sede, y mediante su asesoramiento en materia de ética.

D. Divulgación, capacitación y educación

46. La Oficina de Ética siguió prestando servicios de divulgación, capacitación e instrucción al personal en toda la Organización. Al esforzarse por llegar al personal y fomentar su sensibilización, la Oficina de Ética cumple su mandato de detectar y hacer frente a los problemas relativos a la ética en toda la Organización, fortaleciendo así una cultura ética compartida. Además, la Oficina realizó por primera vez reuniones informativas especializadas sobre ética para órganos y tribunales intergubernamentales y de expertos ajenos a la Secretaría.

47. En virtud de este mandato, la Oficina de Ética llevó a cabo misiones de divulgación en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, el Instituto Africano de Desarrollo Económico y Planificación, la Operación de las Naciones Unidas en Côte d’Ivoire, la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau, la Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (Yuba), la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, el Centro Regional de Servicios de las Naciones Unidas (Entebbe), la Misión de las Naciones Unidas en Liberia, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África, la Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel, la Base Logística de las Naciones Unidas/Centro Mundial de Servicios, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (incluida la Comisión Económica para Europa) y la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación (República Árabe Siria).

48. Durante estas misiones, la Oficina de Ética prestó servicios de divulgación y asesoramiento; celebró reuniones generales, proporcionó orientación al personal directivo sobre cuestiones de conflictos de intereses y asesoramiento confidencial sobre ética a distintos funcionarios, y celebró reuniones informativas y presentaciones sobre ética orientadas específicamente a las oficinas principales y a las oficinas sobre el terreno.

49. De acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, que la Asamblea General hizo suyas en la resolución 65/247, la Oficina de Ética organizó sesiones de orientación para directivos superiores, celebradas a petición de los nuevos funcionarios superiores, con el objetivo de mejorar la pauta marcada por los directivos, influyendo positivamente en la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas de la Organización. La Directora impartió 14 sesiones de orientación sobre ética con Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos recientemente nombrados, incluidos Representantes Especiales del Secretario General y Representantes Especiales Adjuntos del Secretario General, en las que se abordó la responsabilidad ética personal, reconociendo y solicitando activamente asesoramiento para gestionar posibles conflictos de intereses, la prevención de las represalias y la protección del personal a ese respecto, fomentando una cultura que ayude a denunciar las infracciones, y las prácticas de transparencia y rendición de cuentas.

50. En coordinación con el Departamento de Asuntos Políticos, la Oficina de Ética realizó también seis reuniones informativas sobre ética para nuevos miembros de distintos grupos de expertos. Las reuniones mejoran los conocimientos de los expertos contratados que llevan a cabo tareas esenciales para la Organización sobre las expectativas de las Naciones Unidas en materia de ética.

51. Durante el período que se examina, la Oficina Ejecutiva del Secretario General y la Oficina de Ética pusieron en marcha el diálogo sobre liderazgo de 2015, centrado en la responsabilidad individual en el cumplimiento de la misión común. El programa de diálogo sobre liderazgo ofrece una oportunidad para que el personal y los directores de la Sede y de lugares de destino fuera de la Sede participen una vez al año en un debate de una hora de duración sobre cuestiones de ética e integridad. El tema del diálogo sobre liderazgo de 2015, centrado en la importancia que tienen la responsabilidad y la rendición de cuentas individuales de todo el personal para cumplir los objetivos y la misión de la Organización, se seleccionó como respuesta al fuerte interés del personal en los temas de la buena gestión y las prácticas institucionales eficaces y fiables.

52. La Oficina de Ética está elaborando actualmente, en colaboración con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Departamento de Gestión, el diálogo sobre liderazgo de 2016, como una guía de debate para la concienciación sobre el fraude y su prevención. La Oficina de Ética también está elaborando, junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las dos oficinas mencionadas, un programa de aprendizaje electrónico para concienciar sobre el fraude y su prevención que tratará más detalladamente los niveles de conocimiento sobre el fraude y su prevención que deben tener todos los miembros del personal.

53. En la página web de la Oficina de Ética (www.un.org/es/ethics/) se publican materiales como las guías del diálogo sobre liderazgo, las guías sobre ética y la hoja de ruta, y se suministra información esencial sobre ética, tanto al personal de las Naciones Unidas como al público en general. En el período 2015-2016, el sitio web tuvo cerca de 140.000 páginas vistas y 105.000 páginas vistas no repetidas. El sitio web, que está disponible en i-seek y en la dirección http://www.un.org/es/ethics/ (así como en los sitios de los otros idiomas oficiales de las Naciones Unidas), contiene materiales, enlaces y otra información exhaustiva en relación con la ética.

54. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética llevó a cabo activamente nuevas iniciativas de divulgación poniendo en marcha un programa sobre los obsequios, emitido alrededor de Navidad, con el fin de guiar y orientar al personal sobre las medidas que deben adoptarse para informar sobre los obsequios. Las actividades de comunicación sirven para renovar el conocimiento y la comprensión del personal acerca del objetivo, el mandato y los objetivos de la Oficina de Ética y la importancia crucial que tiene el personal, ya que encarna los valores y la integridad de la Organización.

E. Fijación de normas y apoyo normativo

55. Elaborar normas y proporcionar asesoramiento y apoyo normativos son dos de los mandatos básicos de la Oficina de Ética. La Oficina siguió proporcionando una asistencia significativa a otros departamentos y oficinas y a varias entidades de las Naciones Unidas para elaborar políticas y normas relativas a la ética y la integridad, entre otras cosas sobre las cuestiones de la integridad institucional, la integridad individual y la integridad de los procesos, que a menudo están interrelacionadas.

56. En particular, la Oficina de Ética proporciona asesoramiento sobre políticas de forma periódica y activa a varias oficinas sobre las normas que rigen la conducta del personal y la investigación de antecedentes para evitar conflictos de intereses, lo que incluyó formular observaciones sobre disposiciones normativas, recomendar proyectos de normas sobre ética e integridad para integrarlas en marcos normativos más amplios y hacer preguntas para investigar los conflictos de intereses. La Oficina facilitó información sobre diversas cuestiones de política, entre ellas la gestión de los proveedores, el marco de lucha contra el fraude y la corrupción, los aspectos relativos a los conflictos de intereses en la gobernanza ambiental, el código de ética o el código de conducta para diferentes categorías de personal, la investigación de posibles conflictos de intereses antes del nombramiento de funcionarios superiores y las condiciones para algunos tipos de contratación externa de la Organización y su personal para el desempeño de funciones oficiales.

57. Como se menciona más arriba, la Oficina contribuyó activamente a elaborar el marco normativo de la Organización para concienciar sobre el fraude y prevenirlo, bajo la dirección del Departamento de Gestión, y formuló observaciones sobre cuestionarios y exámenes de políticas conexos de diversas oficinas o entidades.

58. La Oficina también examinó opciones y brindó asesoramiento sobre posibles ámbitos de riesgo vinculados a algunos tipos de personal y sus modalidades contractuales, a fin de reducir al mínimo los riesgos para la reputación de la Organización y aumentar al mismo tiempo la capacidad de esta para aprovechar los

conocimientos y experiencia específicos de este personal, que son de gran valor para la Organización. La Oficina asesoró a otras oficinas para revisar sus políticas y procedimientos relativos a las inversiones personales y los procedimientos de incorporación de personal para comprobar que se cumplan los requisitos de integridad y de conducta del personal y para la prevención de los conflictos de intereses.

59. La Oficina de Ética proporcionó asesoramiento a las oficinas sobre el terreno, las misiones de mantenimiento de la paz y las comisiones regionales sobre las actividades externas, la utilización de las redes sociales, la capacitación sobre ética y la prevención y mitigación de los conflictos de intereses, en particular en relación con el personal sobre el terreno, y colaboró con otros departamentos de la Secretaría para examinar la gestión y la enajenación de obsequios, honores, condecoraciones y favores de los miembros del personal a fin de reducir al mínimo el riesgo para la reputación de la Organización. En particular, la Oficina de Ética ayudó al Departamento de Gestión a completar un registro de obsequios en línea.

60. La Oficina de Ética también participó en el sexto período de sesiones de la Conferencia de los Estados Partes en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, por invitación de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, a fin de contribuir a fijar normas generales y elaborar políticas, y acogió dos debates de mesa redonda con funcionarios superiores de la Oficina de Ética y Conducta Empresarial del Banco Mundial, una oficina gubernamental local y otras oficinas de la Secretaría para intercambiar experiencias y examinar cuestiones comunes de ética e integridad y sus repercusiones.

61. En relación con los requisitos establecidos en las nuevas normas de contabilidad del sector público, la Oficina de Ética proporcionó un importante apoyo a fin de elaborar una metodología pertinente para investigar los antecedentes del personal directivo clave para eliminar conflictos de intereses en relación con las transacciones con terceros. La Oficina ha finalizado con éxito dos ciclos de examen.

62. En resumen, la Oficina de Ética proporcionó una importante asistencia técnica a varias entidades de las Naciones Unidas para elaborar políticas y procedimientos relativos a la protección de la conducta del personal y las cuestiones de integridad. En particular, la Oficina prestó asesoramiento sobre la política relacionada con la declaración de la información financiera, la gestión de los conflictos de intereses y la protección contra las represalias y, a través de este apoyo, contribuyó a elaborar políticas sobre ética e integridad y a fomentar la capacidad en materia de integridad en las entidades de las Naciones Unidas.

IV. El Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

63. El Panel de Ética de las Naciones Unidas, así denominado desde abril de 2013 y establecido en diciembre de 2007 con el nombre Comité de Ética de las Naciones Unidas, tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética para la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado. Además, el Panel celebra consultas sobre cuestiones de ética importantes y

complejas que tengan repercusiones para todo el sistema. El Panel está presidido por la Directora de la Oficina de Ética.

64. El Panel de Ética está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los fondos y programas y de la Secretaría. De conformidad con lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, la Oficina de Ética presta servicios de ética a los órganos y programas administrados por separado que todavía no hayan designado a un Oficial de Ética.

65. Durante el período que se examina, el Panel de Ética celebró 11 reuniones oficiales. Además, sus miembros se consultaron mutuamente con regularidad sobre una amplia gama de cuestiones que repercuten en las organizaciones que lo componen. El Panel de Ética siguió centrándose en promover la coherencia y la sistematicidad en la aplicación de las normas éticas y examinó la experiencia adquirida en la ejecución de sus mandatos básicos y examinó los informes anuales preparados por las oficinas de ética que lo integran.

66. En el período 2015-2016, los miembros del Panel de Ética dedicaron gran parte de su atención y esfuerzo al examen de las políticas pertinentes que guardan relación o tienen repercusiones significativas para los ámbitos clave que le corresponden, entre ellos el mandato de la Oficina de Ética, la política sobre la aplicación de normas éticas en todo el sistema que estableció el Panel de Ética de las Naciones Unidas y las políticas de la Secretaría sobre la protección contra las represalias y el programa de declaración de la información financiera. El Panel también examinó cuestiones relativas a la independencia y la rendición de cuentas de una oficina de ética, sobre la base de las lecciones aprendidas de sucesos conexos acaecidos recientemente.

67. El Panel elaboró un enfoque común de la capacitación sobre ética y una presentación común para usar en las visitas de divulgación, y prestó servicios de orientación sobre el uso de los medios sociales y sobre la seguridad y confidencialidad de los datos en las oficinas de ética, la armonización de la recopilación de datos con miras a la presentación de informes, la orientación sobre las actividades externas, los obsequios y honores y los planes estratégicos de las oficinas de ética. El Panel también indicó desafíos éticos emergentes que representan riesgos para la Organización y deliberó sobre ellos, y mantuvo consultas, entre otras cosas, sobre asuntos relativos a la gestión de los riesgos para la reputación y los conflictos de intereses institucionales y personales, con lo que contribuyó a la aplicación armonizada y sistemática de normas éticas en las diferentes organizaciones y entidades afiliadas.

68. Durante el período sobre el que se informa y en virtud de las disposiciones de la sección 4.3 del documento ST/SGB/2007/11, la Presidenta del Panel consultó a sus miembros en su examen independiente sobre dos asuntos remitidos a la Presidencia por los miembros del personal correspondientes con respecto a sus fondos o programas respectivos. Las oficinas de ética de los fondos y programas respectivos fueron recusadas a partir de estas consultas.

69. El Panel de Ética sigue desempeñando un papel fundamental como único mecanismo con un mandato establecido oficialmente en materia de ética e integridad en el sistema de las Naciones Unidas y en el sistema más amplio de organizaciones intergubernamentales e internacionales, y ha demostrado ser un

mecanismo eficaz para contribuir a fomentar la aplicación coherente de las normas éticas. Al mejorar la armonización de las políticas y prácticas de ética e integridad entre las organizaciones afiliadas, el Panel de Ética desempeña una función clave a fin de fomentar una "identidad de las Naciones Unidas" basada en la integridad y la rendición de cuentas. Al fomentar una cultura institucional de ética e integridad en la administración pública internacional, el Panel ha reafirmado su repercusión en la promoción y creación de instituciones más saludables, con una integridad inquebrantable, y sirve como mecanismo primordial para promover la coherencia de las políticas.

70. Los miembros de la Oficina de Ética y el Panel de Ética de las Naciones Unidas siguieron participando en las actividades de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que se estableció en junio de 2010 para apoyar las iniciativas del Secretario General orientadas a favorecer la colaboración en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. Esta Red constituye un foro amplio para las funciones de ética de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, y presta apoyo en cuestiones de desarrollo profesional, establecimiento de puntos de referencia e intercambio de información sobre las normas y prácticas éticas. La composición de la Red se ha ampliado recientemente con la participación de organizaciones intergubernamentales e instituciones financieras con arreglos consultivos y de colaboración con el sistema de las Naciones Unidas, y este crecimiento ha contribuido a ampliar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas en la prestación de servicios de ética en las organizaciones multilaterales. La octava reunión de la Red tuvo lugar en Madrid del 12 al 15 de julio de 2016 y fue organizada por la Organización Mundial del Turismo.

71. Al ampliar la colaboración con las entidades del sistema de las Naciones Unidas y otras instituciones internacionales y apoyarlas, la Oficina de Ética respondió a múltiples solicitudes de asesoramiento, políticas e información sobre ética procedentes de estas entidades. A petición de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, la Oficina de Ética le proporcionó asistencia técnica, que incluyó asesoramiento técnico, reuniones informativas e intercambio de experiencias en materia de ética. La Oficina también proporcionó asesoramiento y orientación a otras entidades, entre ellas la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas, la Organización Panamericana de la Salud, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Universidad de las Naciones Unidas, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Marítima Internacional, la Organización Internacional para las Migraciones, el Banco Mundial, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Tribunal Especial para el Líbano, los Voluntarios de las Naciones Unidas, la Organización Meteorológica Mundial y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia.

V. Observaciones y conclusiones

72. Desde que la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se creó en 2006, el personal y la administración conocen y articulan mejor los riesgos éticos para la Organización. La Organización ha definido con más exactitud para el personal el concepto de conflicto de interés en los reglamentos y normas relativos al personal y ha comunicado la necesidad de mitigar estos conflictos para salvaguardar la independencia e imparcialidad de la administración pública internacional. La Oficina ha contribuido a que el personal cumpla sistemáticamente el juramento del cargo y ha reconocido que para protegerse contra los riesgos para la reputación en los tratos con terceros es necesario ejercer la diligencia debida y gestionar activamente sus relaciones con los asociados comerciales.

73. Tal como previó la Asamblea General en 2005 en la Cumbre Mundial, la Oficina de Ética ha ejercido activamente su mandato de ayudar al Secretario General a promover una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas, y al hacerlo sirvió como elemento fundamental para reformar la administración y fortalecer la Secretaría a fin de ayudar a los Estados Miembros a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

74. Diez años después, los Estados Miembros han elaborado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se materializó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Secretaría y otros organismos de las Naciones Unidas implicados en el pilar del desarrollo han venido examinando modos de adaptarse mejor a los objetivos de este programa y a otras prioridades.

75. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 1.124 solicitudes de servicios de ética, la máxima cantidad de solicitudes recibidas en la historia de la Oficina, lo que refleja la importancia de contar con una fuerte función de ética en el futuro. Algunos puntos destacados del período fueron responder a 622 solicitudes de asesoramiento confidencial sobre ética; gestionar el ciclo de 2015 del programa de declaración de la información financiera, en el que se examinaron 5.440 expedientes de declaración de la situación financiera, se realizaron 155 actividades de divulgación, capacitación y educación, se respondieron 50 consultas sobre la protección de la Secretaría contra políticas de represalias y se administró la iniciativa del diálogo sobre liderazgo de 2015.

76. Desde su inicio, la Oficina ha aumentado sus actividades de divulgación mundial para llegar a las oficinas situadas fuera de la Sede, las misiones de mantenimiento de la paz y sobre el terreno, las misiones políticas especiales y las comisiones regionales. Estas actividades son esenciales para prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y para la reputación dentro de la Organización. El compromiso de la Oficina de Ética y su interacción con el personal, esté donde esté, demuestra constantemente que los funcionarios solicitan asesoramiento, formulan consultas y buscan orientación sobre cuestiones de ética e integridad con gran frecuencia.

77. La Oficina de Ética, a través de su labor, sigue siendo uno de los principales defensores de los valores y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, y da importancia a las lecciones aprendidas de las cuestiones éticas planteadas en los últimos diez años y a la necesidad de adoptar un enfoque de la

divulgación y la comunicación en materia de ética que cubra las necesidades de las partes interesadas en toda la Organización. La Oficina desempeña una función singular e indispensable en la Organización al trabajar directamente con el personal y otros interesados en lo relativo a esos valores y promover el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

78. En un entorno operacional caracterizado por una complejidad cada vez mayor, las Naciones Unidas se enfrentan a desafíos nuevos y cada vez mayores. Debido a la proliferación de las partes interesadas en su labor, a las innovaciones tecnológicas que afectan al modo en que el mundo se comunica y lleva a cabo sus actividades comerciales y a los nuevos riesgos humanos, físicos y de ciberseguridad, es preciso que las Naciones Unidas cuenten con los servicios de una administración pública internacional adaptada a sus objetivos.

79. En el futuro, la Oficina de Ética debe reforzar su independencia y, al mismo tiempo, seguir colaborando con otras oficinas para cumplir su mandato y ceñirse a su mensaje. Al recordar su servicio al público contribuirá a unir al personal para que renueve su compromiso con la visión y el objetivo de las Naciones Unidas. La futura transición en el liderazgo, con el nuevo Secretario o la nueva Secretaria General, será una oportunidad fundamental para demostrar la pauta marcada por los directivos en materia de ética.

80. En esta labor ha surgido una necesidad cada vez mayor de garantizar la coherencia y la comparabilidad de la presentación de informes de la Oficina de Ética en lo relativo a los objetivos y resultados de recursos humanos en toda la Organización y sus fondos y programas. Tras el establecimiento de la Oficina de Ética en enero de 2006 y en respuesta a la solicitud de la Asamblea General de que se presentaran informes sobre las actividades de la Oficina, hasta ahora el Secretario General ha presentado su informe anual de acuerdo con un ciclo que va del 1 de agosto al 31 de julio. El Secretario General seguirá cumpliendo el requisito de presentar informes anuales a la Asamblea General, y para mejorar la armonización y la comparabilidad, desea señalar a la atención de la Asamblea General su intención de cambiar el ciclo anual de presentación de informes para que termine con el año natural en lugar de a mediados de año, es decir, que abarque el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Como medida transitoria, el próximo informe anual del Secretario General a la Asamblea cubrirá el período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 (en lugar del 31 de julio de 2017) y se presentará en 2018. Posteriormente, el siguiente informe anual, que abarcará un año natural completo, se presentará en 2019.

81. **Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe, incluida la modificación del ciclo anual de presentación de informes**.

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la información financiera, 2015

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	–
Secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación	3	3	–
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	73	73	–
Comisión Económica para África	122	122	–
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	66	66	–
Comisión Económica para Europa	9	9	–
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	34	34	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	53	53	–
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	22	22	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	52	52	–
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	403	403	–
Departamento de Gestión	249	249	–
Departamento de Información Pública	38	38	–
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	26	26	–
Departamento de Seguridad	19	19	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	–
Enviado Especial para la Lucha contra el Ébola	2	2	–
Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	27	27	–
Oficina de Administración de Justicia	2	2	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	4	4	–
Oficina de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas	5	5	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	20	20	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	31	31	–
Oficina de Ética	11	11	–
Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York	1	1	–
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	5	5	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	82	82	–
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	85	85	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	49	49	–
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	15	15	–

Entidad de las Naciones Unidas	*Número de funcionarios que debían presentar declaraciones*	*Número de declaraciones presentadas*	*Número de funcionarios que incumplieron su obligación*
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	11	11	–
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	18	18	–
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	4	4	–
Oficina del Asesor Especial para África	4	4	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	3	3	–
Oficina del Enviado Especial para el Sudán y Sudán del Sur	2	2	–
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	3	3	–
Oficina del Presidente de la Asamblea General	4	4	–
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	3	3	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños	1	1	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	15	15	–
Tribunal Especial para el Líbano	28	28	–
Tribunal Especial para Sierra Leona	1	1	–
Tribunal Internacional para el Enjuiciamiento de los Presuntos Responsables de las Violaciones Graves del Derecho Internacional Humanitario Cometidas en el Territorio de la ex-Yugoslavia desde 1991	33	33	–
Tribunal Penal Internacional para Rwanda	21	21	–
Subtotal (sin incluir las operaciones de mantenimiento de la paz)	**1 666**	**1 666**	**–**
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 564	1 564	–
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otras entidades	2 210	2 209	1
Total	**5 440**	**5 439**	**1**