



Asamblea General

Distr. general
15 de octubre de 2020
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 146 del programa

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva examinó el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/75/82) presentado de conformidad con la resolución 60/254 de la Asamblea General, en el que el Secretario General expone una sinopsis y una evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. Durante su examen del informe, se proporcionaron a la Comisión Consultiva información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 1 de octubre de 2020.

II. Actividades de la Oficina de Ética

2. Durante el año civil 2019, la Oficina de Ética recibió 2.141 solicitudes de servicios, lo que representó un aumento de 175 solicitudes (8,9 %) respecto del año civil 2018, período en que se había registrado un aumento de 476 solicitudes (31,9 %). En su informe, el Secretario General indica que la Oficina celebró 226 reuniones de divulgación e información para personas y grupos y recibió 934 solicitudes de asesoramiento. La tasa de cumplimiento en la presentación de declaraciones de intereses financieros fue del 99,9 %. La Oficina de Ética indicó que en 2019 el promedio de días empleados en realizar los exámenes preliminares, una vez recibida del denunciante toda la información necesaria, fue de 14,2 días, frente a un promedio de 13 días en 2018.

3. En la figura I del informe se muestra la progresión de la cantidad anual de solicitudes de servicios de la Oficina y en la figura II se presenta un desglose de las solicitudes de servicios por lugar y entidad. El asesoramiento sobre cuestiones éticas, que siguió siendo el objeto de la mayoría de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina, representó el 44 % del total de las solicitudes en 2019, la misma proporción que en 2018, frente al 54 % registrado en el año civil 2017 (*ibid.*, figura III). En el



informe también se muestra que, al igual que en períodos anteriores, el mayor número de solicitudes de asesoramiento recibidas se referían a las actividades externas (*ibid.*, figura IV).

4. Por lo que se refiere a la función de asesoramiento y orientación desempeñada por la Oficina durante el período examinado, en el informe se incluye un desglose de las 934 solicitudes de asesoramiento recibidas en relación con los siguientes temas: actividades externas (415); cuestiones relacionadas con el empleo (124); verificación de antecedentes antes del nombramiento (92); otros conflictos de intereses, como bienes e inversiones personales y restricciones aplicables después de la separación del servicio (102); procedimientos para denunciar faltas de conducta (66); obsequios y honores (107); y cuestiones de integridad institucional (28) (*ibid.*, párr.13).

Aplicación del programa de declaración de la situación financiera

5. En su informe, el Secretario General indica que el programa de declaración de la situación financiera se administra en régimen de participación en la financiación de los gastos para las entidades del sistema de las Naciones Unidas que han subcontratado sus servicios de declaración financiera a la Secretaría. El Secretario General indica que el número de funcionarios abarcados por el programa sigue aumentando, con 6.157 declarantes en 2019, frente a 5.937 en 2018 y 5.811 en 2017 (*ibid.*, sección IV.B). En 2019, de las 6.157 personas que participaron en el programa de declaración de la situación financiera, 1.798 trabajaban para la Secretaría, 1.494 para las operaciones de mantenimiento de la paz y 2.865 para otras entidades de las Naciones Unidas. El Secretario General indica que la composición de la muestra de declarantes ha cambiado desde 2018, año en que 1.867 trabajaban para la Secretaría, 1.552 para las operaciones de mantenimiento de la paz y 2.518 para otras entidades de las Naciones Unidas (*ibid.*, figura VI). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la disminución del número de declarantes de la Secretaría y las operaciones de mantenimiento de la paz podía atribuirse a cambios en las responsabilidades funcionales del personal, al establecimiento de nuevas misiones sobre el terreno o de mantenimiento de la paz, o a la clausura de misiones existentes sobre el terreno, y de que, si bien el número de declarantes de la Secretaría y las misiones de mantenimiento de la paz había fluctuado, el tamaño total de la población se había mantenido relativamente estable.

6. El Secretario General indica que nueve personas que no presentaron la declaración requerida (seis de entidades ajenas a la Secretaría y tres de la Secretaría) fueron remitidas a las instancias competentes para que estas adoptaran las medidas que correspondieran (*ibid.*, párr. 22). También indica que los examinadores externos del programa determinaron que en 211 casos en 2019 (3,4 % de los declarantes) y en 149 casos en 2018 (2,5 % de los declarantes) era necesario examinar la gestión de posibles conflictos de intereses (*ibid.*, párr. 25). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los casos de los nueve funcionarios que no presentaron la declaración requerida habían sido remitidos a sus respectivas entidades tras el cierre del programa en 2019. Tres de ellos eran funcionarios de la Secretaría y seis de entidades ajenas a la Secretaría que participaban en el programa. También se informó a la Comisión de que, de los tres no declarantes de la Secretaría, uno se había separado de la Organización al expirar su nombramiento, otro caso se estaba examinando y el tercero se había cerrado tras el examen de la información pertinente. Con respecto a los casos de conflicto de intereses identificados en el marco del programa, se informó a la Comisión de que las situaciones detectadas se referían a actividades externas, a actividades o intereses económicos o el empleo de familiares, a ingresos no procedentes de las Naciones Unidas y a actividades de inversión de funcionarios o de sus familiares que podían repercutir en su independencia e imparcialidad. En consecuencia, las medidas recomendadas para mitigar y gestionar

los riesgos de conflicto de intereses detectados variaban en función de las características de cada caso.

7. En cuanto a la iniciativa de declaración pública voluntaria de la situación financiera ofrecida a los altos funcionarios de la categoría de Subsecretario General y superior, de los 152 altos funcionarios que podían participar en ella de 2019, 115 (75,6 %) habían optado por publicar un resumen de sus activos, pasivos e intereses externos en el momento de la publicación del informe. El Secretario General indica que la tasa de participación en la iniciativa aumentó un 8,7 % con respecto a 2017 (*ibid.*, párr. 29). No obstante, la Comisión Consultiva recuerda que en 2018 se le informó de que habían participado 119 funcionarios (78,3 %), lo que representaba la tasa de participación más alta de los seis ciclos anteriores (A/74/539, párr. 8). Por consiguiente, la Comisión observa que la tasa de participación en 2019 parece haber disminuido con respecto a la de 2018. **La Comisión Consultiva acoge con beneplácito el aumento general a lo largo del tiempo de la participación en la iniciativa de declaración voluntaria de la situación financiera y confía en que el Secretario General adopte todas las medidas necesarias para hacer frente a posibles conflictos de intereses, utilizando el marco de rendición de cuentas en vigor, y siga alentando a los altos funcionarios que no hayan divulgado públicamente un resumen de sus activos a que lo hagan en futuros ciclos.**

Protección del personal contra las represalias

8. En su informe, el Secretario General señala también que la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas se rige por el boletín revisado del Secretario General (ST/SGB/2017/2/Rev.1) (A/75/82, párr. 31). La Oficina de Ética recibió 204 consultas relacionadas con esta cuestión en 2019, de las cuales 142 eran en realidad solicitudes de asesoramiento sobre la política y no solicitudes de protección. En total, en 2019 se completaron 36 exámenes preliminares y en 12 de ellos se detectaron indicios de represalias. En 2019, la Oficina remitió 12 casos a la Oficina de Supervisión Interna (OSSI) para que los investigara y, en el mismo período, la OSSI remitió 12 casos a la Oficina para que adoptara medidas preventivas. También en 2019, tras concluir las investigaciones de la OSSI, la Oficina de Ética determinó que, de los 12 casos remitidos para su investigación, había habido represalias en 3 de ellos pero no en otros 5 (*ibid.*, párrs. 33, 35 y 37).

Gestión de obsequios

9. En lo que respecta a los obsequios recibidos por funcionarios de la Secretaría, el Secretario General indica que, si bien la Oficina presta asesoramiento sobre la conveniencia de recibir o entregar obsequios, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión es el que se encarga de coordinar su procesamiento y gestión. Ese Departamento señaló que, como el proyecto piloto de registro de obsequios estaba basado en la aplicación Lotus Notes, que se había dejado de utilizar, se estaba buscando una plataforma tecnológica compatible, tras lo cual se comenzaría a usar un nuevo sistema de registro. El Secretario General indica que la gestión de los obsequios se lleva a cabo de manera descentralizada en cada una de las entidades, con arreglo a lo dispuesto en la instrucción administrativa ST/AI/2010/1, y que el funcionario encargado de la administración en cada entidad debe crear y mantener un registro para dejar constancia, de forma resumida, de cualquier honor, premio, favor, obsequio o remuneración que acepten los funcionarios. Además, con arreglo a la nueva delegación de autoridad, los jefes de las entidades pueden aprobar la aceptación de honores y premios (A/75/82, párr. 17).

10. La Comisión Consultiva observa que sigue sin haber un registro consolidado en línea en el que se consignen los obsequios recibidos. La Comisión recuerda su recomendación relativa a la necesidad de analizar los beneficios, la experiencia adquirida y los requisitos para el desarrollo del registro piloto antes de desarrollar e implantar el registro de obsequios en toda la Secretaría global (véanse también [A/73/183](#), párr. 16, y [A/74/539](#), párr. 14). La Comisión reafirma la importancia de reunir información y vigilar las tendencias, y espera que en el próximo informe del Secretario General se incluya este análisis, así como información actualizada sobre la puesta en marcha de la plataforma de registro de obsequios en línea.

Actividades de divulgación, capacitación y formación

11. El Secretario General indica que en 2019 la Oficina de Ética llevó a cabo una serie de actividades de divulgación, capacitación y formación, incluidas 224 reuniones informativas sobre ética adaptadas a las necesidades, entre ellas 22 para los Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales recién nombrados y para el personal superior de las misiones. En estas y otras reuniones adaptadas a diversos grupos orgánicos se destacó la idea de predicar con el ejemplo. En el informe, el Secretario General indica también que en 2019 se actualizó el sitio web de la Oficina de Ética y que el curso obligatorio en línea sobre ética e integridad en las Naciones Unidas fue completado por 3.104 participantes ([A/75/82](#), párrs. 44, 49 y 50). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría seguiría elaborando medidas pertinentes y procuraría invertir en las mejores y más modernas prácticas en materia de integridad, transparencia y rendición de cuentas a fin de cumplir mejor sus mandatos y proteger los recursos públicos que se le asignan. En consecuencia, la Oficina de Ética seguirá actuando con arreglo al papel preventivo asignado a la función de ética en el enfoque de las “tres líneas de defensa”, consistente en cambiar la cultura institucional para gestionar mejor los riesgos administrativos y de cumplimiento de los mandatos. Esta contribución se realiza mediante la capacitación, el asesoramiento y la orientación encaminados a prevenir los conflictos de intereses personales de los funcionarios, los conflictos de funciones a nivel de las oficinas y los conflictos de intereses de las organizaciones a nivel institucional.

12. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la cultura ética institucional, la Oficina de Ética llevaba a cabo misiones de divulgación y actividades de capacitación y formación. A ese respecto, la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) había tenido un efecto perjudicial inmediato en las visitas de divulgación programadas por la Oficina de Ética e impedido ciertas actividades previstas, en particular las visitas a misiones sobre el terreno y otras entidades de las Naciones Unidas en diversos lugares. Se informó a la Comisión de que todas las visitas a lugares de destino sobre el terreno indicadas en el informe del Secretario General se habían realizado antes de la pandemia de COVID-19 y que la Oficina seguía manteniendo sus operaciones y prestando apoyo a las misiones mediante el uso continuado de comunicaciones electrónicas, como el correo electrónico y las comunicaciones telefónicas y por videoconferencia. La estrategia de comunicaciones de la Oficina había pasado a depender de las intervenciones a distancia en lugar de las visitas presenciales. Se habían aprendido lecciones sobre el modo de implicar más eficazmente al personal utilizando métodos remotos, por ejemplo, limitando el tamaño de los grupos y centrando las sesiones en temas específicos en lugar de celebrar reuniones de carácter general. También se informó a la Comisión de que la Oficina tenía previsto seguir realizando visitas presenciales a las misiones y analizaría y mejoraría la utilización de las intervenciones a distancia. **La Comisión Consultiva toma nota de los esfuerzos de la Oficina de Ética por llevar a cabo actividades de**

divulgación, capacitación y formación y alienta a la Oficina a que prosiga esos esfuerzos.

III. Propuesta relativa a la independencia de la Oficina de Ética

13. En la parte VI del informe, el Secretario General formula recomendaciones sobre medidas para reforzar la independencia de la Oficina de Ética. El Secretario General señala que, en el párrafo 94 de su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/73/89), propuso tres medidas para su aprobación por la Asamblea General, que se reiteran en los párrafos 61 a 68 del informe actual (véase también A/73/89, párrs. 94 a) a c)), y tres medidas adicionales de las que la Asamblea debía tomar nota (*ibid.*, párrs. 94 d) a f)). **La Comisión Consultiva toma nota de las funciones actuales de la Oficina de Ética, establecidas en el boletín del Secretario General (ST/SGB/2005/22), que la Asamblea acogió con beneplácito en su resolución 60/254.**

14. **En lo que respecta a la presentación del informe anual de la Oficina de Ética directamente a la Asamblea General y a la relación jerárquica de la Oficina, la Comisión Consultiva reitera una vez más su opinión anterior de que las propuestas no están fundamentadas y que cualquier revisión de la relevancia, la relación jerárquica y la estructura de gobernanza de la Oficina de Ética tendría consecuencias importantes para la Secretaría y para la Organización en su conjunto (véanse también A/73/183, párr. 19, y A/74/539, párr. 15). La Comisión señala que, a falta de esa información sobre las consecuencias de las revisiones propuestas y dado que el mandato de la Oficina de Ética tendría que modificarse considerablemente para que ésta pudiera informar directamente a la Asamblea, no está en condiciones de formular nuevas recomendaciones al respecto.**

15. El Secretario General propone que se eleve la categoría del Jefe de la Oficina de Ética de la categoría de Director (D-2) a la categoría de Subsecretario General (A/75/82, párr. 67). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva información sobre la categoría de los jefes de las oficinas de ética de los fondos, programas y organismos especializados, y esta observa que los jefes de las oficinas de ética de las entidades del sistema de las Naciones Unidas son de categoría P-5 o D-1 y ocupan el cargo a tiempo completo o a tiempo parcial en conjunción con otras funciones. La única excepción es el jefe de la oficina (D-2) en la Organización Internacional del Trabajo, que tiene una función doble a tiempo parcial como Asesor Jurídico/Oficial de Ética. También se informó a la Comisión de que el puesto de Subsecretario General propuesto incluiría elementos clave de la descripción de funciones del actual Jefe de la Oficina de Ética, que tiene un nombramiento de la categoría D-2, entre ellos la dirección y coordinación de la labor de la Oficina de Ética en la aplicación de una política receptiva y coherente para fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. Se informó a la Comisión de que cuando el asesoramiento y la orientación son proporcionados por un funcionario de categoría superior suelen conllevar un mayor nivel de importancia y una mayor expectativa de aplicación, por lo que tienen más peso que el asesoramiento proporcionado por un oficial de categoría inferior al destinatario. También se informó a la Comisión de que la clasificación del Jefe de la Oficina de Ética en una categoría superior, es decir, en la misma categoría que las demás oficinas independientes, podría ayudar a aumentar la credibilidad de la función de asesoramiento de la Oficina de Ética. Además, se informó a la Comisión de que la plantilla de la Oficina estaba integrada por 12 funcionarios (1 D-2, 2 P-5, 2 P-4, 3 P-3, 1 P-2, 1 de Servicios Generales (categoría principal), 2 de Servicios Generales (otras categorías)), incluido el Jefe de la Oficina (D-2), y que la propuesta del Secretario General tenía por objeto

resaltar la labor de la Oficina mediante la reclasificación del puesto de su Jefe a una categoría más alta.

16. **La Comisión Consultiva considera que el Jefe de la Oficina de Ética, cuyo nombramiento en la actualidad es de la categoría D-2, tiene la categoría adecuada para dirigir y coordinar la labor de la Oficina en la aplicación de una política receptiva y coherente para fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. En opinión de la Comisión, la propuesta de reclasificar el puesto de la categoría de Director (D-2) a la categoría de Subsecretario General no está justificada, ya que la credibilidad de la función de asesoramiento de la Oficina de Ética no radica en la categoría de Jefe de Oficina, sino en el mandato y las funciones de la Oficina. La Comisión señala que la categoría del cargo no debe considerarse un indicador de credibilidad y que la labor de la Oficina se puede resaltar de muchas otras maneras. Además, la Comisión considera que la categoría de un puesto concreto no se debe utilizar como justificación para eximir al titular de desempeñar las funciones que correspondan a las responsabilidades asignadas a ese puesto. Por consiguiente, la Comisión recomienda que no se apruebe la propuesta de reclasificar el puesto de Jefe de la Oficina de Ética de la categoría de Director (D-2) a la categoría de Subsecretario General.**

17. **La Comisión Consultiva destaca una vez más que, si el Secretario General desea formular una propuesta plenamente justificada sobre la independencia de la Oficina de Ética, debería presentar un informe detallado en el que se aborden cuestiones como el volumen de trabajo, la estructura y las funciones de la Oficina. También deberían examinarse en detalle las consecuencias para otras oficinas de la Secretaría, incluidos los órganos de supervisión y otras entidades de supervisión, así como las consecuencias más amplias para los fondos y programas de las Naciones Unidas.**

IV. Conclusiones

18. Las medidas que el Secretario General solicita que adopte la Asamblea General figuran en el párrafo 69 de su informe (A/75/82). El Secretario General solicita a la Asamblea que tome nota del informe y apruebe las recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina de Ética que figuran en los párrafos 61 a 68.

19. **La Comisión Consultiva recomienda que, con sujeción a sus observaciones y recomendaciones formuladas más arriba, la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética.**