



Asamblea General

Distr. general
21 de agosto de 2009
Español
Original: inglés

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Tema 133 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado 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 que se le informara anualmente sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. El informe también se presenta en el contexto de la resolución 63/250, aprobada por la Asamblea en 2008 y relativa a la Gestión de los recursos humanos, en la que la Asamblea, tras acoger con satisfacción el establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas, pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que hubiera conocido el Comité, si se considerara pertinente.

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009.

* A/64/150.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Antecedentes e información general	3
III. Actividades de la Oficina de Ética y aplicación de las normas éticas	7
A. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas	7
B. Capacitación, educación y divulgación	9
C. Asesoramiento y orientación	11
D. Programa de presentación de información financiera	12
E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente actualizadas	16
IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas	18
V. Código de Ética a nivel de todo el sistema para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas	21
VI. Conclusión y recomendaciones	22

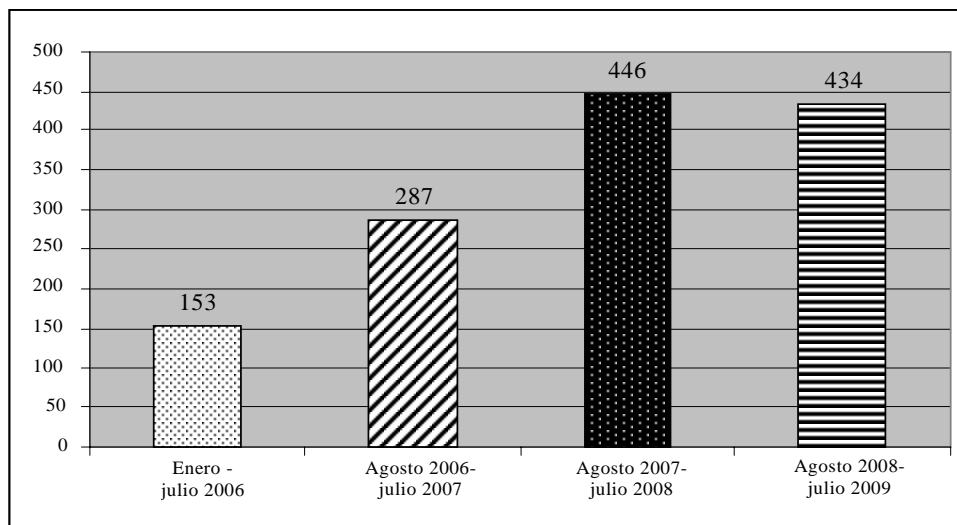
I. Introducción

1. El presente informe, el cuarto desde que se estableciera la Oficina de Ética en enero de 2006, se ha preparado de conformidad con el inciso i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en la que la Asamblea pidió que se le informara anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas, para que examinara el asunto y adoptara decisiones al respecto, según procediera, en relación con el tema del programa relacionado con la gestión de los recursos humanos.
2. El informe también se presenta en respuesta a la resolución 63/250 de la Asamblea General, titulada “Gestión de los recursos humanos”, en la que la Asamblea, tras acoger con satisfacción el establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas, pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que hubiera conocido el Comité, si se considerara pertinente.
3. A este respecto, el Secretario General desea someter, por medio del presente informe, a la consideración y aprobación de la Asamblea General, el Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, que se ha elaborado en respuesta a la resolución 60/1 de la Asamblea.
4. Asimismo, en relación con el Comité de Ética de las Naciones Unidas y conforme a la sección 4.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”, se incluye en el presente informe un resumen de todos los casos remitidos al Presidente del Comité.

II. Antecedentes e información general

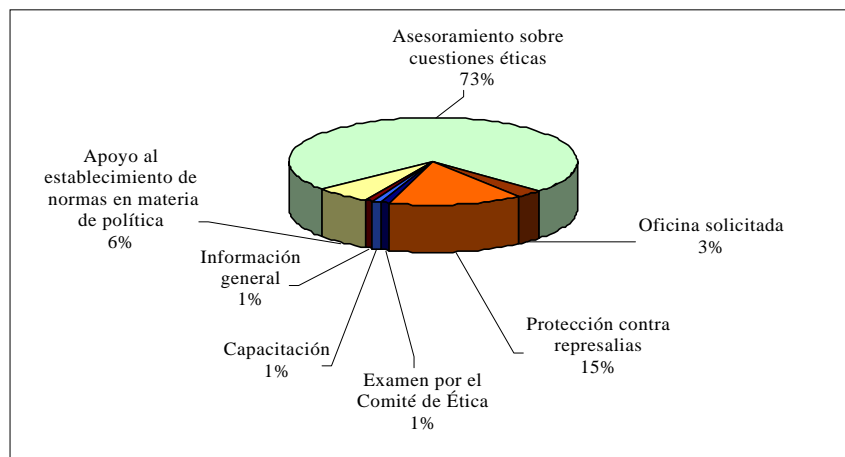
5. El establecimiento de una Oficina de Ética independiente en la Secretaría de las Naciones Unidas fue aprobado por la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005 (apartado d) del párrafo 161 de la resolución 60/1), en el contexto de las iniciativas generales de reforma de la Secretaría y de la gestión. La Oficina inició sus actividades el 3 de enero de 2006.
6. Durante el período que se examina, a saber, entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009, la Oficina de Ética siguió recibiendo un volumen considerable de solicitudes de servicios, 434 en total, que abarcaban una amplia gama de cuestiones éticas, desde actividades externas, aceptación de obsequios, asesoramiento en materia de política y apoyo para el establecimiento de normas, hasta presentación de información financiera y protección contra las represalias. En el gráfico I se ofrece una comparación de las cifras correspondientes al período 2006-2009.

Gráfico I
Número de solicitudes por ciclo de presentación de informes
 (Enero de 2006 a julio de 2009)



7. En el gráfico II se desglosan las solicitudes por categoría para el período a que se refiere el presente informe.

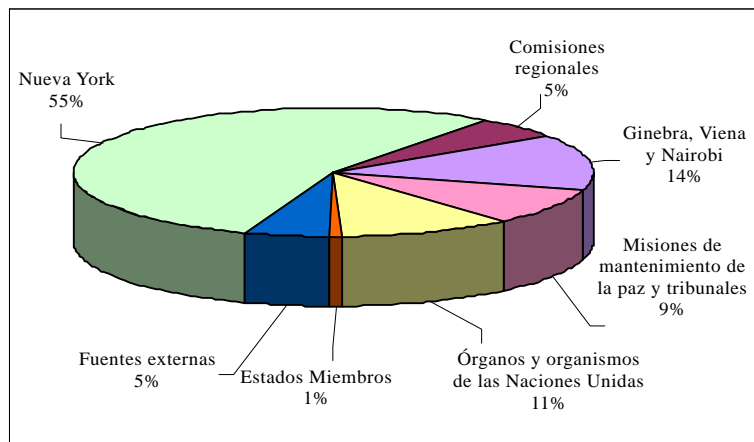
Gráfico II
Porcentaje de solicitudes por categoría
 (1° de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)



8. Las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética procedieron de diversos puntos geográficos y organizaciones, como se indica en el gráfico III. La mayoría procedieron de funcionarios destinados en Nueva York (55%). En comparación con el anterior período examinado, aumentó ligeramente el número de solicitudes provenientes de los órganos y organismos de las Naciones Unidas (del 9% al 11%) y de funcionarios de las oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Viena y Nairobi (del 11% al 14%).

Gráfico III
Porcentaje de solicitudes según su procedencia

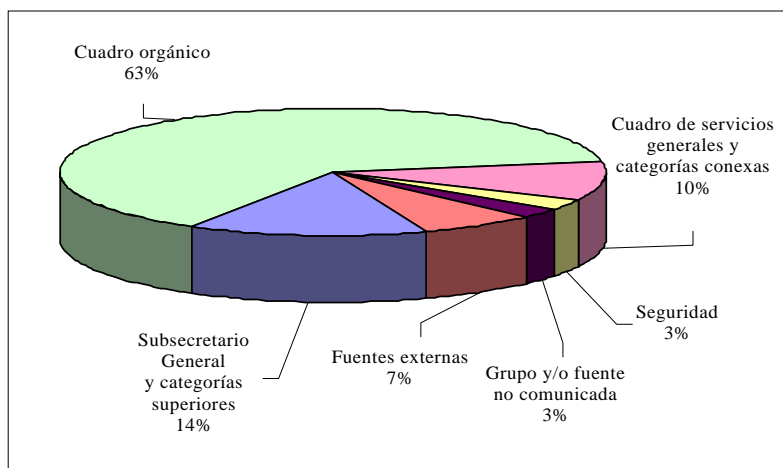
(1 de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)



9. Por lo que respecta a la categoría profesional de los funcionarios que presentaron solicitudes de servicios, la Oficina de Ética prestó sus servicios a funcionarios y directivos de la Secretaría de diversas categorías. Como se indica en el gráfico IV, las solicitudes presentadas por funcionarios del cuadro orgánico representan el 63% del total, lo que supone un aumento del 3% en comparación con el anterior ciclo de presentación de informes. Cabe señalar que las solicitudes de directivos a nivel de Subsecretario General y categorías superiores, así como del personal del cuadro de servicios generales y categorías conexas, se mantuvieron en niveles comparables (14% y 10% del total, respectivamente).

Gráfico IV
Porcentaje de solicitudes por categoría

(1° de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)

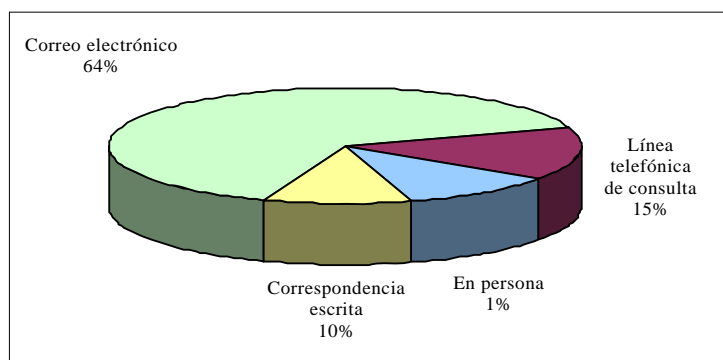


10. Con respecto a la modalidad del contacto establecido con la Oficina de Ética, el 64% de las solicitudes se recibieron por correo electrónico, el 15% a través de la línea telefónica de consulta, el 11% se formularon en persona y el 10% por correspondencia, según se indica en el gráfico V. De los datos se desprende que la correspondencia por correo electrónico siguió siendo el medio de ponerse en contacto con la Oficina de Ética preferido por la mayoría del personal.

Gráfico V

Porcentaje de solicitudes por modalidad de contacto

(1° de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)

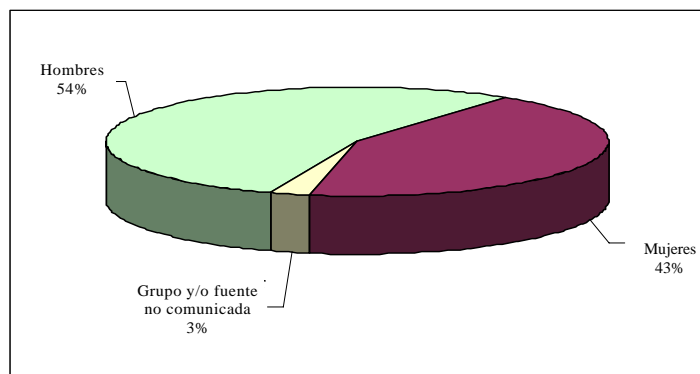


11. Debe observarse que más del 50% de las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética fueron presentadas por hombres (54%), mientras que la cifra correspondiente a mujeres fue del 43% (gráfico VI).

Gráfico VI

Porcentaje de solicitudes por género

(1° de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)



12. La Oficina de Ética concede mucha importancia a la evaluación de riesgos y la seguridad de la información, elementos esenciales para que pueda funcionar con eficacia, dada la confidencialidad de su labor y de la información que maneja.

13. La Oficina de Ética pidió a la Sección de Garantía de Calidad y Gestión de Riesgos en Materia de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de la

División de Servicios de Tecnología de la Información, dependiente a su vez de la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, que llevara a cabo una evaluación general de los riesgos de los sistemas de información y los datos de la Oficina de Ética. El equipo de la Sección de Garantía de Calidad realizó un análisis a fondo de los riesgos, que se utilizó para determinar las medidas que debían adoptarse para proteger de manera constante la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información y garantizar la continuidad del funcionamiento de los sistemas de tecnología de la información. Basándose en los resultados del análisis, se presentó un informe el 24 de noviembre de 2008. El plan de gestión de los riesgos presentado en el informe incluía 31 recomendaciones, todas las cuales están siendo aplicadas por la Oficina de Ética en estrecha cooperación con el equipo de la Sección de Garantía de Calidad y con su apoyo.

14. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) realizó en 2008 un examen de evaluación de riesgos del funcionamiento de la Oficina de Ética a efectos de planificación de auditoría. El informe de la OSSI sobre el examen, que se publicó el 21 de noviembre de 2008, establecía una serie de niveles de riesgo, que sirvieron de ayuda a la Oficina de Ética en la tarea de determinar, evaluar y afrontar posibles situaciones de exposición a riesgos.

15. Se incluyó a la Oficina de Ética en una auditoría horizontal de la privacidad de los datos en la Secretaría de las Naciones Unidas realizada por la OSSI en 2008. La Oficina de Ética ha respondido a las recomendaciones formuladas por la OSSI en su proyecto de informe sobre la auditoría de la Oficina de Ética preparado en mayo de 2009.

III. Actividades de la Oficina de Ética y aplicación de las normas éticas

A. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas

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

17. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética, por medio de su Director en su calidad de Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas, siguió desempeñando una importante función de liderazgo en la elaboración, celebración de consultas conexas y ultimación del Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas. El capítulo IV (Comité de Ética de las Naciones Unidas) y el capítulo V (Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas) del presente informe contienen información detallada sobre ese proceso.

18. Además, la Oficina de Ética, como secretaria del Comité de Ética de las Naciones Unidas, desempeñó un papel clave en el examen de las políticas actuales de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta y quienes cooperan con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. El examen ayudará a determinar las insuficiencias de las políticas de la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas, que son miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas, con miras a armonizar las normas éticas en esa esfera.

19. La Oficina de Ética prestó asistencia a la División de Adquisiciones en la labor de establecimiento de las normas y procedimientos pertinentes y el examen de los casos de proveedores que estaban siendo objeto de investigación, o habían sido acusados, condenados o demandados por su presunta o efectiva realización de actividades fraudulentas, corruptas o contrarias a la ética. El Director de la Oficina de Ética ocupará la presidencia del Comité Superior de Examen de los Proveedores de las Naciones Unidas, anunciado en julio de 2009 en aplicación de las medidas contenidas en el informe del Secretario General sobre la reforma del régimen de adquisiciones de las Naciones Unidas (véase A/60/846/Add.5 y Corr.1).

20. La Oficina de Ética aportó contribuciones y apoyo sustantivos a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en cuestiones relacionadas con las normas de conducta de la administración pública internacional y el Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, incluida una exposición relativa a la elaboración del Código de Ética hecha en el 69º período de sesiones de la CAPI, celebrado en julio de 2009. La CAPI ha decidido realizar un examen inicial de las normas de conducta.

21. La Oficina de Ética desempeñó una función clave en el examen y revisión del boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6, titulado “Financial disclosure and declaration of interest statements”. Actualmente se mantienen consultas sobre el boletín revisado.

22. La política relativa a la aceptación de obsequios ha sido sometida a examen a fin de actualizar las normas correspondientes, teniendo en cuenta el ámbito mundial de la labor de las Naciones Unidas y la evolución de las demandas y las circunstancias. A este respecto, la Oficina de Ética ha preparado un proyecto de instrucción administrativa en el que se aborda la cuestión de cómo informar de los obsequios, almacenarlos y disponer de ellos. El proyecto de documento está siendo examinado en el marco del proceso de consultas formales.

23. El Comité de Ética es miembro de un grupo interdepartamental encargado de preparar el segundo informe del Secretario General a la Asamblea General sobre el marco de rendición de cuentas, la gestión de los riesgos institucionales y los marcos de control interno y de gestión basada en los resultados. La Oficina ha aportado una importante contribución a la promoción y salvaguardia de las normas éticas dentro del marco de la rendición de cuentas.

24. Además, la Oficina de Ética es miembro del Grupo de Investigación de la Secretaría de las Naciones Unidas. El ámbito de trabajo del Grupo es el siguiente: examinar todos los tipos de investigación que se están llevando a cabo en la Secretaría, con excepción de los que realiza la OSSI; formular propuestas acerca de la necesidad de mejorar los sistemas; examinar las medidas que sería preciso adoptar para introducir cambios, y establecer el mandato, de conformidad con la solicitud hecha por la Asamblea General en su resolución 62/247. En ese sentido, la Oficina de Ética participa activamente en el Grupo de Investigación.

25. La Oficina de Ética también presta apoyo periódicamente a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas de la Secretaría.

26. Debe observarse que las funciones principales de la Oficina de Ética se han ampliado durante el período 2008-2009. A raíz del establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas en enero de 2008, el Director de la Oficina de Ética desempeña una función de liderazgo en su calidad de Presidente del Comité, y la

Oficina lleva a cabo una tarea de coordinación y apoyo pleno sustantivos como secretaría del Comité. Entre las nuevas esferas de responsabilidad destaca el ejercicio por el Director de la Oficina de Ética, en su calidad de Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas, de la función de examen de casos en virtud de la sección 4.3 del documento ST/SGB/2007/11. Además, en casos de falta de nombramiento o designación de un oficial de ética en un programa o fondo de las Naciones Unidas, las responsabilidades propias de esa función han sido hasta el momento asumidas por la Oficina y añadidas a su mandato. El aumento de las funciones previstas en el mandato de la Oficina de Ética ha contribuido a incrementar el volumen de trabajo, al tiempo que los recursos que le han sido asignados durante el bienio se han mantenido al mismo nivel, con las consiguientes consecuencias en la capacidad de la Oficina para atender oportunamente la demanda de sus servicios.

B. Capacitación, educación y divulgación

27. La Oficina de Ética tiene el mandato de elaborar programas de capacitación y educación sobre cuestiones éticas y, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, asegurar la realización anual de actividades de capacitación en materia de ética para todo el personal, a fin de concienciar en mayor medida sobre la ética, la integridad y la rendición de cuentas.

28. Existen sendas versiones en inglés y francés del programa de aprendizaje obligatorio en línea titulado “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad” (véase ST/SGB/2005/17), que está dirigido a funcionarios de todas las categorías. Desde su puesta en marcha en 2005, más de 24.200 funcionarios y otras personas han completado el programa, de los cuales casi 8.900 lo hicieron durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009.

29. Durante el período que se examina, siguió impartándose en la Sede y en otras oficinas y lugares de destino el cursillo general titulado “Working Together: Professional Ethics and Integrity in our Daily Work”, y en 2008 se llevó a cabo una actividad de capacitación general y de capacitación de instructores en ética en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Actualmente ya se dispone de la capacidad para dictar el cursillo en español, francés e inglés. Desde su comienzo en 2006, 9.300 funcionarios de la Secretaría en todo el mundo han participado en el cursillo, de los cuales más de 3.000 funcionarios participaron en 122 sesiones durante el período que se examina.

30. En respuesta al aumento de las solicitudes, sesiones especiales/adaptadas a necesidades específicas del cursillo se han integrado en programas más amplios de capacitación para funcionarios sobre el terreno en distintos lugares de destino. Durante el período que se examina, se organizaron sesiones de ese tipo para grupos de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, los centros de información de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas en los Territorios Ocupados y la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, en Bangkok, Beirut, Jerusalén, Nairobi, Nueva York y París.

31. A fin de propiciar un aumento de los participantes en el cursillo, la CEPAL ensayó que se dictara por medio de teleconferencia en junio de 2009, con lo que se puso en contacto a funcionarios destinados en la Ciudad de México con grupos en

Brasilia y Washington, D.C. Se prevé que la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico se basarán en esa primera iniciativa de capacitación en ética por teleconferencia para organizar sesiones del cursillo en sus oficinas regionales y sobre el terreno.

32. Durante el período que se examina se siguió dictando el curso práctico adaptado a necesidades específicas sobre “Ética e integridad de las adquisiciones”, que es una iniciativa conjunta de la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones. Este curso práctico es obligatorio para todos los funcionarios de la División de Adquisiciones y se recomienda que participen en él a otros funcionarios que desempeñen funciones relacionadas con las adquisiciones. Al 31 de julio de 2009, casi 600 funcionarios habían participado en sesiones del curso, de los cuales 120 lo hicieron en el período que se examina.

33. El compromiso de integrar la capacitación en materia de ética en iniciativas de aprendizaje más amplias también se tradujo en la elaboración de módulos de programas relacionados con la ética en las esferas siguientes: sesiones de orientación para funcionarios recién incorporados, funcionarios subalternos del cuadro orgánico, y miembros de los órganos centrales de examen, así como en programas de capacitación en gestión de recursos humanos, técnicas de supervisión y perfeccionamiento del personal del cuadro de servicios generales.

34. La Oficina de Ética ha hecho grandes esfuerzos para comunicar y aclarar su mandato y sus funciones a todo el personal mediante sesiones de información al personal y la dirección, orientación del personal, capacitación ordinaria y otros mecanismos. El objetivo es lograr que los funcionarios comprendan claramente el papel, las funciones y la jurisdicción de la Oficina de Ética y su relación con otras oficinas, como la Oficina del Ombudsman y la OSSI.

35. Con el fin de establecer contacto con el personal destinado fuera de la Sede, el Director de la Oficina de Ética visitó la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el PNUMA, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-HABITAT) y la Comisión Económica para África en marzo y abril de 2009 y se reunió con representantes de la dirección y el personal. También se organizaron reuniones abiertas de debate para aclarar las funciones de la Oficina de Ética a fin de que el personal comprendiera mejor las funciones desempeñadas y los servicios prestados por la Oficina.

36. Durante el primer semestre de 2009, la Oficina de Ética colaboró con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno a fin de prestar apoyo sustantivo a la preparación de un módulo sobre ética en el marco del programa de orientación destinado a los órganos centrales de examen de las actividades sobre el terreno recientemente creados con el fin de supervisar el proceso de elaboración de listas del personal sobre el terreno. Durante el primer semestre del 2009, se celebraron tres sesiones en Uganda y Haití, en los centros de capacitación de la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), para grupos de funcionarios de todas las misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

37. También se celebraron sesiones de información para otros departamentos y oficinas, en particular la Oficina de Asuntos Jurídicos, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (programa para el personal directivo superior), magistrados del nuevo sistema de administración de justicia y altos directivos del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas.

38. A fin de estar al tanto del debate en curso y de las políticas y prácticas sobre cuestiones éticas fuera de las Naciones Unidas, durante el período que se examina la Oficina de Ética participa en actividades de asociaciones profesionales y asistió a conferencias profesionales o especializadas, por ejemplo los actos organizados por la Ethics and Compliance Officer Association, la Conferencia sobre derecho y ética en la acción gubernamental y la Conferencia de Investigadores Internacionales. Su participación en reuniones profesionales o sectoriales le ofreció la oportunidad de relacionarse con sus homólogos de otras instituciones del sector público y el sector privado y conocer los principios inspirados en las mejores prácticas que sirven de base a un programa ético efectivo.

39. Se difunde información sobre las normas éticas y sobre la labor y los servicios de la Oficina de Ética por diversos medios, entre otros, su sitio web en Intranet al que puede accederse desde iSeek, el sitio web de la reforma bajo el Secretario General (con una página dedicada a la ética y la integridad) y la distribución de material educativo y de divulgación elaborado por la Oficina.

40. En junio de 2009, la Oficina de Ética emprendió una encuesta sobre concienciación y satisfacción en la Secretaría a nivel mundial. El objetivo de la encuesta era determinar en qué medida el personal conocía la infraestructura de la Organización en materia de ética y las funciones de la Oficina de Ética. Se esperaba que la encuesta ayudara a comprender el grado de satisfacción del personal en general con los servicios prestados por la Oficina con miras a aumentar su capacidad de respuesta, especialmente para darse a conocer al personal y alentar una mayor utilización de sus servicios.

C. Asesoramiento y orientación

41. La Oficina de Ética desempeña una importante función de asesoramiento preventivo ya que ofrece asesoramiento ético confidencial a los funcionarios, la dirección y los departamentos y oficinas, cuando procede y se solicita. Desempeña el papel de una oficina a la que los funcionarios y el personal directivo pueden dirigirse para solicitar asesoramiento y orientación con respecto a las medidas apropiadas que deben adoptarse en determinadas circunstancias de conformidad con los valores, los principios y las normas de conducta de la Organización.

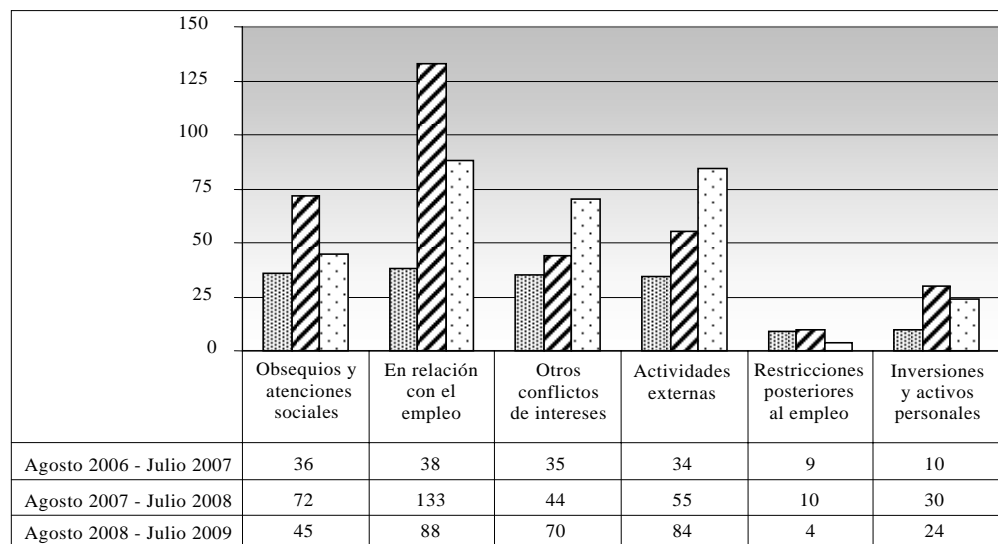
42. La Oficina, por medio de asesoramiento y orientación, trata de prevenir, detectar o gestionar conflictos de intereses reales, presuntos o potenciales, y no sustituye a los mecanismos que existen para denunciar faltas de conducta.

43. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética recibió 315 solicitudes de asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la ética. Como se indica en el gráfico VII, dichas cuestiones pueden agruparse en varias categorías.

Gráfico VII

Solicitudes de asesoramiento en materia de ética desglosadas por tipo de cuestiones y por ciclo

(1° de agosto de 2006 a 31 de julio de 2009)



44. El asesoramiento y la orientación pueden consistir en una aclaración o interpretación de las normas de la Organización relativas a determinadas actividades externas. Basándose en los hechos presentados, la Oficina presta asesoramiento y orientación sobre la línea de acción más apropiada para asegurarse de que la cuestión se resuelve de conformidad con los intereses de las Naciones Unidas.

45. Además, la Oficina de Ética respondió a varias solicitudes procedentes de otras entidades de las Naciones Unidas sobre intercambio de información, mejores prácticas, políticas y asesoramiento y orientación en materia de ética. Dichas entidades fueron las siguientes: la Universidad de las Naciones Unidas, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Mundial de la Salud, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de Aviación Civil Internacional, el Organismo Internacional de Energía Atómica, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA.

D. Programa de presentación de información financiera

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

47. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2008 (que comenzó el 1º de marzo de 2008), un total de 3.118 funcionarios debían hacer la correspondiente declaración, utilizando el sistema electrónico de presentación de información financiera existente. Este ciclo abarcó el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2007.

48. A la fecha de cierre del programa, el 99,16% del personal (es decir, 3.092 participantes) había cumplido plenamente sus obligaciones de presentación de declaración financiera. La tasa de cumplimiento es considerablemente más elevada que la registrada en el ciclo de 2007 (92%, es decir, 2.329 funcionarios). En total, el 0,83% (26 participantes) no cumplió el requisito de presentación de declaración, frente al 7% (172 funcionarios) durante el ciclo anterior. Se remitieron a la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos 25 casos de incumplimiento para que adoptara las medidas oportunas, mientras que se remitió un caso al ACNUR con el mismo fin. A pesar de la constante labor de seguimiento realizada por la Oficina de Ética, PricewaterhouseCoopers y los jefes de los departamentos correspondientes, todavía no se habían presentado las declaraciones sobre la situación financiera de esas personas al cierre del ciclo que se examina.

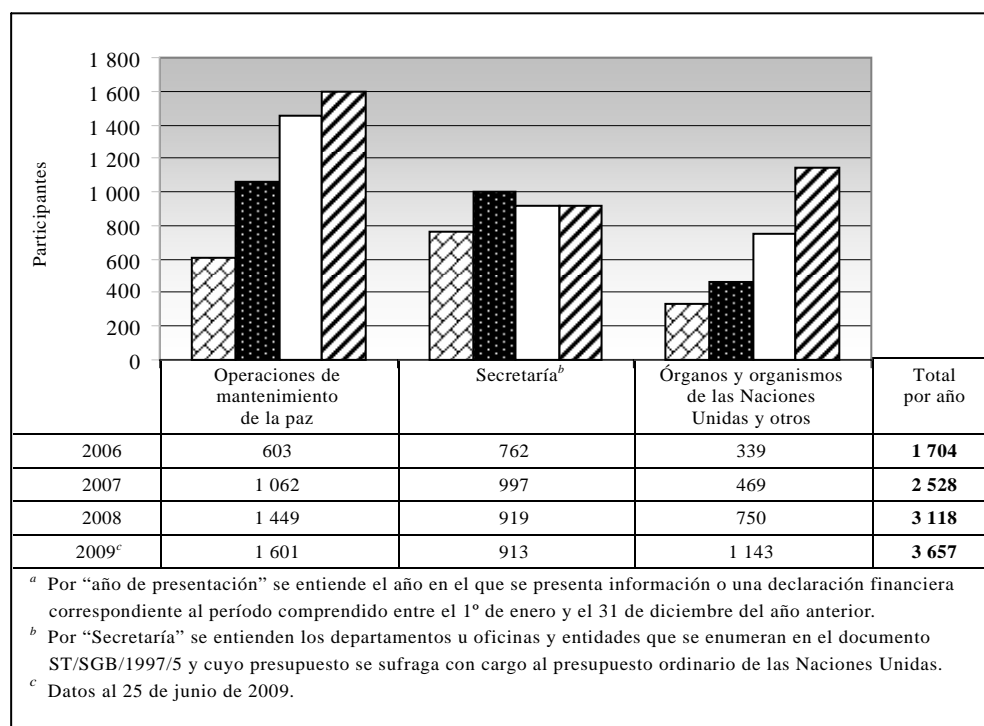
49. La mejora de la tasa de cumplimiento puede atribuirse a varios factores. En primer lugar, el tono y la importancia del programa se fijaron al comienzo del ciclo por medio de una comunicación del Secretario General a todos los participantes en la que se subrayaba la importancia del programa y su apoyo al mismo. En segundo lugar, el cabal cumplimiento por parte de altos funcionarios, de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, demostró la firme adhesión de la Organización a ese programa. En tercer lugar, la Oficina de Ética intensificó sus actividades de seguimiento respecto de los jefes de departamento y de las entidades participantes, y también de funcionarios a título individual. Además, las mejoras técnicas introducidas en el sistema, en particular el traspaso al año actual de la información de declaraciones presentadas en años anteriores, redujo el tiempo que cada persona debía dedicar al proceso de preparación de la declaración correspondiente, todo lo cual contribuyó a facilitar el cumplimiento de las exigencias del programa.

50. Además del proceso de examen, una parte importante del programa es el “proceso de verificación”, que se realiza de manera aleatoria entre funcionarios de todas las categorías y oficinas para validar la información presentada en las declaraciones que se seleccionan de manera aleatoria y asegurar que dicha información sea completa. Se seleccionó en total a 130 funcionarios para someterlos al proceso de verificación, de los cuales el 96% había presentado documentación completa de terceros en la fecha de cierre, frente a un 89% en el ciclo anterior. Sin embargo, no hubo ningún caso en el que no se presentara documentación de terceros, frente al 5% en el ciclo de 2007.

51. Con respecto al ciclo de presentación de declaraciones de 2009 (que comenzó el 1º de marzo de 2009), el 25 de junio de 2009 había un total de 3.657 funcionarios participantes, lo que representa un aumento del 11,7% en comparación con el ciclo anterior.

52. En el gráfico VIII se comparan los niveles de participación en los cuatro ciclos de presentación de declaraciones en el marco del programa de presentación de información financiera, y se desglosan por grupo institucional. Las operaciones de mantenimiento de la paz y los órganos y organismos de las Naciones Unidas registraron los mayores aumentos.

Gráfico VIII
Participación en el programa de presentación de información financiera,
desglosada por entidad y año de presentación (2006-2009)^a



53. El continuo aumento general del número de participantes en el ciclo de presentación de declaraciones de 2009 probablemente también refleje un mayor grado de conciencia de los administradores de programas respecto de la necesidad de reducir los riesgos institucionales, gestionar los posibles conflictos de intereses y aumentar la confianza en la Organización con respecto al cumplimiento por el personal de sus deberes y obligaciones oficiales.

54. La Oficina de Ética administra el programa de presentación de información financiera para el personal de diversas partes del sistema de las Naciones Unidas con arreglo a un sistema de participación en los gastos, en el que el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre Delincuencia y Justicia son los participantes institucionales más recientes. La Oficina de Ética sigue estando en contacto con los órganos y organismos de las Naciones Unidas que todavía no se han adherido completamente al programa o que están estableciendo su propio programa de presentación de información financiera para aumentar la uniformidad de las normas y mejorar las prácticas.

55. En su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/526), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que, en futuros informes sobre las actividades de la Oficina de Ética, el Secretario General proporcione datos claros y precisos, desglosados por lugar de destino, sobre el número de personas abarcadas por el programa, el número de personas que han cumplido sus obligaciones de presentación de declaración, el número de personas que no las han cumplido y los motivos por los que no lo han hecho. El cuadro sobre el grado de cumplimiento del

programa de presentación de información financiera de 2008 proporciona la información solicitada con respecto al año de presentación de declaraciones de 2008, desglosada por entidades de la Secretaría de las Naciones Unidas.

Cuadro

Grado de cumplimiento del programa de presentación de información financiera de 2008

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Personas con obligación de declarar</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Casos de incumplimiento</i>
Secretaría de las Naciones Unidas			
Junta de los Jefes Ejecutivos	1	1	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	–
Departamento de Asuntos de Desarme	6	6	–
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	31	31	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	65	64	1
Departamento de Gestión	130	130	–
Departamento de Asuntos Políticos	33	33	–
Departamento de Información Pública	40	40	–
Departamento de Seguridad	10	10	–
Oficina de Ética	9	9	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	29	29	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	17	17	–
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	13	13	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	25	25	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados	1	1	–
Oficina del Alto Representante de las Naciones Unidas para los Refugiados	16	16	–
Oficina del Ombudsman	2	2	–
Oficina del Asesor Especial sobre África	2	2	–
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	3	3	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	5	5	–
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	25	23	2
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	69	69	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	44	43	1
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	10	10	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	40	40	–
Comité Científico de las Naciones Unidas para el Estudio de los Efectos de las Radiaciones Atómicas	1	1	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	42	42	–
Comisión Económica y Social para África Occidental	29	29	–
Comisión Económica para África	55	55	–
Comisión Económica para Europa	8	8	–
Comisión Económica para América Latina	54	54	–
Subtotal (con exclusión de las operaciones de mantenimiento de la paz)	919	915	4
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 449	1 429	20
Organismos y órganos de las Naciones Unidas y otros	750	748	2
Total	3 118	3 092	26

56. El número de funcionarios de las Naciones Unidas de categoría superior (a nivel de subsecretario general y superior) que participaron en el programa de declaraciones públicas voluntarias aumentó en el período que se examina, pasando de 120 en 2007 a 149 en 2008. Muy probablemente, este resultado se debió a un mejor conocimiento y aceptación del programa. Las declaraciones públicas voluntarias del Subsecretario General y del Secretario General Adjunto correspondientes a 2008 pueden consultarse en el sitio web del Secretario General.

57. En febrero de 2009, la Oficina de Ética inició el proceso de estudio de viabilidad, tal como se solicitaba en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/62/7/Add.14), con respecto a la posibilidad de que la Oficina de Ética asuma las funciones de examen de las declaraciones de situación financiera que actualmente desempeña PricewaterhouseCoopers. El objetivo del estudio de viabilidad propuesto es determinar las ventajas, los inconvenientes y los costos del posible desempeño de las funciones de examen por la Oficina de Ética, tomando plenamente en consideración la pertinencia institucional, la eficacia en función de los costos y la sostenibilidad, y la confidencialidad, así como las necesidades en materia de gestión de la información y tecnología de la información del programa en las Naciones Unidas. Una vez realizado, las conclusiones y recomendaciones del análisis a fondo se someterían a la consideración de la Asamblea General.

58. El contrato actual con PricewaterhouseCoopers termina el 5 de diciembre de 2009. Sin embargo, teniendo en cuenta que la Asamblea General no adoptará una decisión antes de la expiración del contrato actual, PricewaterhouseCoopers y la Secretaría de las Naciones Unidas están celebrando negociaciones para una posible prórroga del mismo, si es necesario.

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

59. La política de protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente actualizadas entró en vigor el 1º de enero de 2006, con la publicación del boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21. El boletín oficializa las medidas de protección del personal que sufra amenazas o sea objeto de represalias por denunciar oportunamente faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Una vez que se determina la existencia de indicios suficientes, la norma traslada la carga de la prueba a la Organización, ya que se exige a la administración que demuestre que habría adoptado la misma presunta medida de represalia si el funcionario no hubiera denunciado faltas de conducta o cooperado con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

60. Del 1º de agosto de 2008 al 31 de julio de 2009, la Oficina de Ética recibió 64 peticiones de protección contra represalias, de las cuales se consideró que 29 justificaban un examen preliminar. Éste conlleva un examen de la documentación aportada por la persona que ha presentado la denuncia y la determinación de los hechos para decidir si se cuenta con información independiente y contrastada que sustente la denuncia de represalias. Si la Oficina considera que hay indicios suficientes de represalias, traslada el caso a la OSSI para su investigación.

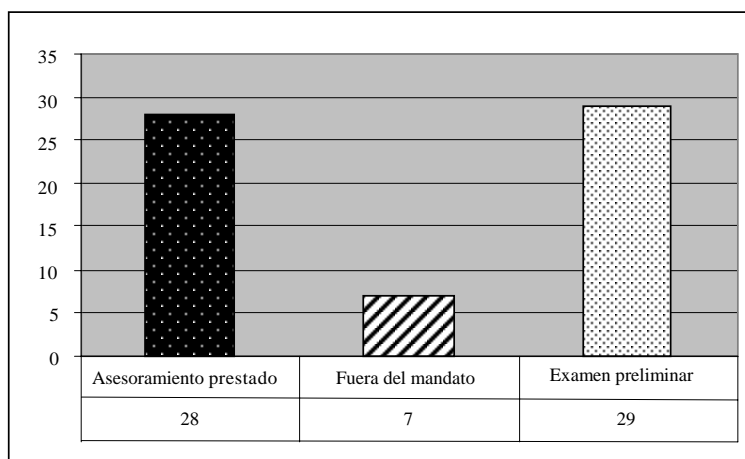
61. Debe observarse que, partiendo de su experiencia en los tres últimos años, la Oficina ha emprendido una revisión de la clasificación de las peticiones de protección contra represalias para reflejar con mayor precisión las medidas adoptadas por la Oficina en ese ámbito. El gráfico IX ofrece datos sobre el actual ciclo de presentación de informes basados en la clasificación revisada de las peticiones.

62. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética concluyó el examen de 13 de los 29 casos que justificaban un examen preliminar: en 10 casos se halló que no existían indicios suficientes de represalias, mientras que tres demandantes o bien retiraron la denuncia o abandonaron el caso. El proceso de examen preliminar sigue abierto en relación con los otros 16 casos.

Gráfico X

Medidas adoptadas en relación con solicitudes de protección

(1° de agosto de 2008 a 31 de julio de 2009)



63. De las 35 denuncias restantes, se halló que 7 quedaban fuera del ámbito del mandato, y se proporcionó asesoramiento y orientación a 28 funcionarios con respecto al alcance y la aplicación de la política y las condiciones necesarias para iniciar un examen preliminar, así como las medidas correctivas en caso de que se determinara la existencia de represalias. Durante el período sobre el que se informa, también hubo varios casos de funcionarios que solicitaron asesoramiento en relación con el temor de ser objeto de represalias en el futuro por haber participado en una actividad protegida. Cabe señalar que el aumento del número de solicitudes relativas a la aplicación de la política de protección (64 en el actual ciclo de presentación de informes frente a 45 en el ciclo anterior), puede atribuirse en gran parte al considerable incremento del número de casos de funcionarios que solicitaron asesoramiento de la Oficina en relación con la propia política. Ese aumento parecería indicar la existencia de un interés y un conocimiento cada vez mayores de esta parte del mandato de la Oficina.

64. La Oficina de Ética también observó que la mayoría de los asuntos que quedaron fuera de su mandato, o sobre los que se proporcionó asesoramiento, se refería a denuncias de abuso de autoridad, acoso o irregularidades en los procesos de

contratación, nombramiento y promoción. Además, la Oficina señaló la existencia de cierta confusión sobre lo que constituía una actividad protegida, concretamente, una denuncia de faltas de conducta en el sentido del boletín.

65. En el ciclo anterior, se informó de que 11 casos seguían siendo objeto de examen y 5 estaban en la fase inicial de evaluación. De esos casos, se consideró que 14 justificaban un examen preliminar, mientras que la Oficina de Ética proporcionó asesoramiento en dos casos acerca de la propia política y las condiciones necesarias para poder recibir protección contra represalias. De los 14 casos en los que se justificaba un examen preliminar, la Oficina concluyó su examen de 10 y determinó que había indicios suficientes de represalias en un caso, que se remitió a la OSSI para que lo investigara. Las denuncias fueron retiradas o los casos fueron abandonados por sendos denunciantes. Actualmente se está llevando a cabo el examen preliminar de los dos casos restantes.

66. Durante el ciclo de presentación de informes de 2008-2009 se ha puesto de manifiesto la existencia de una grave laguna en la política de la Organización de protección contra represalias. Como se ha indicado en el párrafo 65, la Oficina concluyó su examen preliminar de una denuncia recibida durante el ciclo 2007-2008 y, después de determinar la existencia de indicios suficientes de represalias, remitió el asunto a la OSSI para que realizara una investigación. Esta Oficina rechazó iniciar una investigación, basándose en la independencia operacional que la Asamblea General le reconoció en la resolución 48/218 B. La Oficina de Ética opinó que, para aplicar plenamente la política de protección contra represalias enunciada en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, se requería una investigación a fin de que la administración pudiera satisfacer la carga de la prueba y la Organización pudiera adoptar medidas correctivas, si se demostraba la existencia de represalias. Una opinión de la Oficina de Asuntos Jurídicos confirmó que, en virtud de la citada resolución de la Asamblea General, la OSSI tenía autoridad para decidir si investigaba o no un asunto y no podía ser obligada a investigar un caso remitido por la Oficina de Ética, aun cuando el Secretario General hubiera encomendado a la OSSI, en su boletín ST/SGB/2005/21, la tarea de realizar una investigación. Es un asunto que debe ser abordado por la Organización.

IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas

67. El Comité de Ética de las Naciones Unidas se creó en enero de 2008 en virtud del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”. Las principales funciones del Comité consisten en establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, y desempeñar una función consultiva en relación con algunos casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones en toda la Organización y que sean planteados por cualquier oficina de ética o por el Presidente del Comité de Ética.

68. El Comité de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Al 31 de julio de 2009, eran miembros las siguientes entidades: la Oficina de Ética, el PNUD,

el UNICEF, el UNFPA, la UNOPS, el PMA, el OOPS y el ACNUR. El Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre Delincuencia y Justicia pidieron oficialmente a la Oficina de Ética que desempeñara funciones en materia de ética respecto de su personal.

69. El Comité está presidido por el jefe de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, que dirige a todos los oficiales de ética de los órganos y programas administrados por separado, a fin de promover el desarrollo y la consolidación de la capacidad, incluidos los niveles adecuados de personal profesional calificado, y de velar por que se emplee una metodología uniforme en la prestación de servicios relacionados con la ética (véanse las secciones 2.3 y 5.1 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11).

70. Durante el período comprendido entre agosto de 2008 y julio de 2009, el Comité de Ética de las Naciones Unidas celebró ocho reuniones, tanto en la Sede de las Naciones Unidas como en las oficinas de los fondos y programas de la Organización.

71. Durante el período que se examina, la prioridad principal del Comité consistió en prestar apoyo sustantivo y técnico al Secretario General en la elaboración de un *Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas*, de conformidad con el apartado d) del párrafo 161 de la resolución 60/1 de la Asamblea General, relativa al Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, y el apartado a) del párrafo 16 de la resolución 60/254. El proyecto de código de ética a nivel de todo el sistema se ha formulado como un marco de valores basado en los propósitos, los valores y los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, las disposiciones aplicables del estatuto y el reglamento del personal y las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional. En agosto de 2008, el Secretario General inició un proceso de amplias consultas a nivel de todo el sistema sobre el proyecto de código, en el que participaron funcionarios y directivos de la Secretaría, los fondos, los programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas, así como órganos representativos del personal y la Comisión de Administración Pública Internacional. El Comité de Ética de las Naciones Unidas examinó a fondo las observaciones y las sugerencias recibidas de las consultas, y celebró dos reuniones para revisar y ultimar ulteriormente el proyecto de código, que se sometería a la consideración del Secretario General en febrero de 2009. La sección V del presente informe contiene información detallada del proceso de elaboración del Código de Ética.

72. El Comité de Ética de las Naciones Unidas ha intercambiado información sobre la formulación y aplicación de políticas a fin de promover un enfoque coherente al aplicar dichas normas y políticas en las Naciones Unidas. Además de la elaboración del Código de Ética a nivel de todo el sistema, el Comité estableció las siguientes prioridades para su trabajo en 2009: a) examen y armonización de las políticas de protección contra represalias; b) capacitación básica en ética; c) fomento de la coherencia y la coordinación de los programas de presentación de información financiera; d) estrategia de información pública y de divulgación; y e) examen de los informes anuales que se presenten en 2009.

73. El Comité de Ética de las Naciones Unidas emprendió un examen de las políticas de protección de las organizaciones miembros contra las represalias con miras a corregir deficiencias y garantizar coherencia en la aplicación. Se hizo una

investigación, a efectos de referencia y para la obtención de enseñanzas, sobre las políticas de protección de otras entidades de las Naciones Unidas, instituciones internacionales públicas y gobiernos nacionales. Después de intensas deliberaciones y basándose en la experiencia adquirida, el Comité llegó a un acuerdo sobre los elementos básicos necesarios para una política eficaz de protección contra las represalias. A continuación, el Comité elaboró un proyecto de marco normativo, en el que las organizaciones miembros pudieran desarrollar, definir o perfeccionar sus propias políticas. El Comité ha mantenido en examen este proyecto.

74. El Comité siguió prestando mucha atención a la capacitación en materia de ética durante el período que se examina. Examinó los actuales programas de las organizaciones miembros de capacitación a través de Internet con miras a definir los elementos básicos de la capacitación en materia de ética y examinar alternativas prácticas para las organizaciones que todavía no han elaborado sus propios programas de capacitación debido a limitaciones presupuestarias. Teniendo en cuenta la necesidad de certificación de la capacitación en línea en algunas organizaciones, la Secretaría de las Naciones Unidas se ha esforzado en introducir ajustes técnicos en la capacitación obligatoria en línea, que se imparte en el marco de su “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad”, a fin de posibilitar la certificación de los usuarios que no son funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas.

75. El Comité intercambió periódicamente puntos de vista sobre la aplicación de la política relativa a la presentación de información financiera en las organizaciones miembros a los efectos de una mayor coherencia. Además, de acuerdo con los miembros del Comité, el Presidente del Comité recomendó a los jefes ejecutivos del PNUD, el UNFPA y el UNICEF que, a partir del ciclo de presentación de declaraciones sobre la situación financiera de 2009, todos los miembros de las oficinas de ética de sus organizaciones respectivas presentaran declaraciones de su situación financiera a la misma entidad que examina las declaraciones del personal de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Esa recomendación se ha aplicado plenamente.

76. El Presidente del Comité de Ética ha celebrado consultas con los demás miembros del Comité sobre los casos presentados por funcionarios de órganos y programas administrados por separado, que le habían pedido que revisara sus casos, conforme a lo dispuesto en la sección 4.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, respecto de las denuncias de represalias por informar de faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009, se remitieron dos casos al Presidente del Comité. En el primero, tras consultar con los demás miembros del Comité, el Presidente decidió no realizar un examen independiente. En el segundo caso, basándose en la información aportada por el denunciante, convino con la conclusión de la oficina de ética del programa correspondiente y, en consecuencia, decidió que no procedía la realización de un nuevo examen.

77. Según lo dispuesto en la sección 5.4 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 con respecto al examen de los informes anuales de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, el Comité examinó durante el período que se examina los informes de las oficinas de ética del PNUD, el UNFPA y la Secretaría de las Naciones Unidas.

78. En su informe presentado a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones (A/63/301), el Secretario General recomendó que, a fin de que las normas de ética e integridad se apliquen de manera coherente en todo el sistema, la Asamblea alentara a los organismos especializados y otras entidades interesadas de las Naciones Unidas a participar ampliamente en el Comité de Ética de las Naciones Unidas mediante un mecanismo abierto. En respuesta a esa recomendación, la Asamblea, en su resolución 63/250, relativa a la gestión de los recursos humanos, pidió al Secretario General que examinara con los jefes ejecutivos de los organismos especializados, fondos y programas, en el marco de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, los ámbitos en que sería posible cooperar y lograr economías en asuntos relacionados con la ética. Varios organismos especializados han expresado interés en participar en el Comité de las Naciones Unidas y en que la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas desempeñe las funciones de sus organismos en materia de ética, con arreglo a un sistema de participación en los gastos. El Comité de Ética de las Naciones Unidas ha examinado distintas opciones para hacer avanzar el proceso y facilitar una participación efectiva a nivel de todo el sistema.

V. Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas

79. Como se indica en el párrafo 71 del presente informe, la Asamblea General, en sus resoluciones 60/1 y 60/254, instó al Secretario General a que terminara de elaborar un código de ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios de las Naciones Unidas. Además, en la sección XII.5 de su resolución 63/250, sobre la gestión de los recursos humanos, la Asamblea General pidió al Secretario General que, en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética, incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética, en particular un examen de toda cuestión compleja de ética de que hubiera conocido el Comité, si se considerara pertinente. En consecuencia, el Secretario General tiene el propósito de informar sobre el proceso de elaboración del Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas que figura en el anexo al presente informe, y someterlo a la aprobación de la Asamblea General, en su sexagésimo cuarto período de sesiones.

80. El Comité de Ética de las Naciones Unidas prestó asistencia en la preparación del proyecto de Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas. En el Código de Ética se recogen de manera breve y concisa los valores y principios básicos proclamados en la Carta de las Naciones Unidas, como la independencia, la lealtad, la imparcialidad y la integridad, que deben guiar la conducta y el comportamiento del personal de las Naciones Unidas. Se ha concebido como un código basado en valores y no en normas, y la consecución de sus objetivos debe ser más una aspiración personal de los propios interesados que basarse en el temor de medidas disciplinarias.

81. El Código de Ética, en su forma actual, contiene 12 valores y principios básicos. Esos elevados valores y principios pueden hallarse en las normas y reglamentaciones aplicables del personal, así como en las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional, donde se establecen normas específicas de

conducta que representan la interpretación que da la Organización a sus valores y principios básicos. No se pretende que el Código de Ética sea jurídicamente vinculante o sancione las infracciones. Las sanciones figuran en las normas y reglamentaciones aplicables del personal.

82. Durante la elaboración del Código de Ética, se tuvieron muy en cuenta los códigos de ética y los códigos de conducta de las administraciones públicas de distintos países de todo el mundo, teniendo en cuenta la ubicación geográfica, el nivel de desarrollo socioeconómico y los sistemas políticos, así como los adoptados por empresas del sector privado, asociaciones profesionales e instituciones internacionales. También se tuvieron presentes los distintos sistemas y enfoques en relación con la ética y la integridad, así como las enseñanzas adquiridas.

83. En agosto de 2008, el Secretario General inició un proceso de consultas sobre el proyecto de código a nivel de todo el sistema, en el que participaron los directivos y el personal de la Secretaría, los fondos y programas y los organismos especializados, los tres órganos representativos del personal, a saber, el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA), la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas, así como la CAPI. Durante este proceso, el Secretario General estuvo en comunicación con los distintos jefes ejecutivos de los fondos, programas y organismos especializados y otras entidades, de los que recabó comentarios y sugerencias. Al final de noviembre de 2008 se habían recibido comunicaciones de 34 entidades del sistema de las Naciones Unidas. Incluían respuestas de 13 departamentos y oficinas de la Secretaría, 8 fondos y programas, 9 organismos especializados, 3 órganos representantes del personal y la CAPI.

84. El Comité de Ética de las Naciones Unidas examinó detenidamente todas las observaciones y sugerencias y presentó el proyecto revisado de Código al Secretario General para su aprobación, en febrero de 2009. El Secretario General comunicó el texto aprobado del proyecto de código a los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación el 30 de marzo de 2009 e indicó claramente su deseo de que los organismos especializados consideraran la posibilidad de utilizar el Código de Ética como guía común para promover valores y normas éticos en sus organizaciones, con arreglo al espíritu del programa “Unidos en la acción”.

85. El examen y aprobación por la Asamblea General será garantía de que el órgano rector de las Naciones Unidas ha establecido claramente los valores y principios básicos por los que han de guiarse la conducta y el comportamiento del personal de las Naciones Unidas.

VI. Conclusión y recomendaciones

86. Transcurridos más de tres años desde que inició sus actividades, la Oficina de Ética ha seguido afirmando su importancia y su función de fomento de una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en las Naciones Unidas, al mismo tiempo que cumplía las obligaciones cada vez mayores que le incumbían en virtud de su mandato y superaba problemas presupuestarios y de personal.

87. El Comité de Ética de las Naciones Unidas ha demostrado que es un mecanismo útil para garantizar una aplicación coherente de las normas éticas y propiciar la sinergia en las Naciones Unidas, como demostró durante el proceso de elaboración del Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, y para armonizar las políticas y las prácticas relacionadas con la ética durante el período que se examina.

88. El Secretario General somete el Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, cuyo texto completo figura en el anexo del presente informe, al examen y aprobación de la Asamblea General.

Anexo

Proyecto de Código de Ética, a nivel de todo el sistema, para los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas (aprobado por el Secretario General)

Código de Ética para los funcionarios de las Naciones Unidas

Preámbulo

Reafirmando los propósitos, valores y principios de las Naciones Unidas consagrados en su Carta, así como la importancia de que en las Naciones Unidas primen las más altas normas de eficiencia, competencia e integridad;

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 161 del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005^a, en que se insta al Secretario General a que aplique escrupulosamente las normas de conducta vigentes y elabore un código ético que se aplique a todo el sistema y a todos los funcionarios de las Naciones Unidas;

Reconociendo que es una necesidad imperiosa que las Naciones Unidas cultiven y promuevan una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de esa forma, aumenten la confianza y la credibilidad que inspira la Organización;

Reafirmando las Normas de Conducta para la Administración Pública Internacional, así como las normas de conducta que figuran en las reglas y cláusulas pertinentes del Reglamento y el Estatuto del Personal y en otras instrucciones de las Naciones Unidas sobre el particular;

En el presente Código de Ética se establecen los valores y principios que han de guiar la conducta y el comportamiento de los funcionarios de las Naciones Unidas.

Valores

Independencia

El personal de las Naciones Unidas deberá mantener su independencia y no solicitar ni recibir instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna persona o entidad ajena a las Naciones Unidas; deberá abstenerse, asimismo, de toda acción que pueda desprestigiar su condición de funcionario de las Naciones Unidas responsable únicamente ante las Naciones Unidas.

Lealtad

La lealtad a los propósitos, valores y principios de las Naciones Unidas es una obligación fundamental de todos los funcionarios de las Naciones Unidas. Deberán ser leales a las Naciones Unidas y, en todo momento, cumplir sus obligaciones y regular su conducta teniendo en cuenta únicamente los intereses de las Naciones Unidas.

^a Véase la resolución 60/1 de la Asamblea General.

Imparcialidad

Los funcionarios de las Naciones Unidas, en el cumplimiento de sus obligaciones, actuarán siempre con imparcialidad, objetividad y profesionalidad. Velarán por que la expresión de opiniones y convicciones personales no comprometa ni parezca comprometer el cumplimiento de sus deberes oficiales o los intereses de las Naciones Unidas. No actuarán de ninguna forma que, sin justificación alguna, pueda desembocar en un trato preferencial efectivo o aparente en favor o en contra de determinadas personas, grupos o intereses.

Integridad

Los funcionarios de las Naciones Unidas se atenderán a las más altas normas de integridad, incluidas las de honradez, veracidad, imparcialidad e incorruptibilidad en todas las cuestiones relacionadas con sus obligaciones y con los intereses de las Naciones Unidas.

Rendición de cuentas

Los funcionarios de las Naciones Unidas deberán responder del debido cumplimiento de su deber, de sus decisiones y de sus acciones. En el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades oficiales, los funcionarios de las Naciones Unidas deberán adoptar sus decisiones teniendo en cuenta los intereses de las Naciones Unidas. Deberán someterse, asimismo, a la fiscalización que exijan sus puestos.

Respeto de los derechos humanos

Los funcionarios de las Naciones Unidas respetarán plenamente los derechos humanos, la dignidad y el valor de todas las personas y actuarán animados de un sentido de comprensión, tolerancia, sensibilidad y respeto por la diversidad cultural, sin ningún tipo de discriminación.

Principios**Conflictos de interés**

Los funcionarios de las Naciones Unidas deberán organizar sus intereses particulares de manera que no surjan conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, pero si surgiera un conflicto de ese tipo entre sus intereses particulares y sus obligaciones y responsabilidades oficiales, deberán informar de su existencia, y el conflicto deberá resolverse en favor de los intereses de las Naciones Unidas.

Abuso de autoridad

Los funcionarios de las Naciones Unidas no utilizarán la autoridad que se les haya confiado, y, mucho menos, aprovecharse de colegas, beneficiarios u otras personas o grupos, para obtener favores financieros, políticos, sexuales o de otro tipo.

Obsequios, honores, favores u otros beneficios

Los funcionarios de las Naciones Unidas no solicitarán ni aceptarán obsequios, honores, favores ni otros beneficios de fuentes ajenas a las Naciones Unidas que puedan poner en entredicho su independencia, imparcialidad o integridad, a menos

que la aceptación de tales obsequios, honores, favores u otros beneficios esté prevista en las normas y los reglamentos aplicables.

Recursos de las Naciones Unidas

Los funcionarios de las Naciones Unidas utilizarán o permitirán la utilización de los recursos de las Naciones Unidas, directa o indirectamente, incluidos sus bienes, únicamente para propósitos autorizados.

Confidencialidad de la información

Los funcionarios de las Naciones Unidas no aprovecharán la información que no esté a disposición del público en general para obtener beneficios, financieros o de otro tipo, para sí mismos o para terceros con los que tengan vínculos personales, familiares o de otro tipo, ni revelarán esa información al público sin previa autorización. Esta obligación seguirá vigente cuando hayan dejado de prestar servicios en las Naciones Unidas.

Empleo con posterioridad a la separación del servicio

Los funcionarios de las Naciones Unidas no actuarán de manera de aprovechar indebidamente sus funciones y puestos oficiales, incluida la información confidencial obtenida al desempeñar dichas funciones o puestos, para solicitar empleos o nombramientos tras su separación del servicio en las Naciones Unidas.

Administración del Código

El presente Código de Ética será aplicable a todos los funcionarios de las Naciones Unidas.

A los fines del presente Código, se entenderá por funcionarios de las Naciones Unidas el personal de las Naciones Unidas propiamente dicho y el personal conexo, como los voluntarios de las Naciones Unidas; el personal o los empleados de entidades ajenas a las Naciones Unidas o personas que hayan concertado acuerdos de cooperación con las Naciones Unidas (incluidos pasantes, consultores internacionales y locales, y contratistas individuales o empresas de contratistas); expertos en misión, incluidos los agentes de policía de las Naciones Unidas, los miembros de las unidades nacionales de policía constituida, los oficiales de instituciones correccionales, los observadores militares y los miembros de los contingentes militares nacionales que presten servicios en las misiones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Los valores y principios consignados en el presente Código de Ética se recogerán en las normas de conducta aplicables previstas en los estatutos y reglamentos del personal pertinentes y en otras disposiciones pertinentes de las Naciones Unidas, incluida la obligación de informar de toda trasgresión de las reglas y normas de la Organización a los funcionarios encargados de tomar las medidas del caso.

El presente Código de Ética entrará en vigor el ... (día/mes/año).