



# Asamblea General

Distr. general  
14 de agosto de 2012  
Español  
Original: inglés

---

**Sexagésimo séptimo período de sesiones**

Tema 135 del programa provisional\*

**Gestión de los recursos humanos**

## Actividades de la Oficina de Ética

### Informe del Secretario General

#### *Resumen*

El presente informe se presenta de conformidad con la resolución 60/254 de la Asamblea General, relativa al examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, en la que la Asamblea pedía al Secretario General que le informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. Además, el informe incluye información sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas, como establece la resolución 63/250 de la Asamblea sobre la gestión de los recursos humanos.

Este informe abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2012.

---

\* A/67/150.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Antecedentes e información general .....	3
III. Actividades de la Oficina de Ética.....	7
A. Asesoramiento y orientación .....	7
B. Programa de declaración de la situación financiera.....	10
C. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas .....	15
D. Divulgación, capacitación y formación.....	17
E. Establecimiento de normas y apoyo normativo .....	20
F. Evaluación de la cultura de ética e integridad de las Naciones Unidas .....	21
IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas .....	22
V. Conclusiones y recomendaciones.....	24

## I. Introducción

1. El presente informe, séptimo desde que se estableció la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en enero de 2006, se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 16 i) de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en el que la Asamblea pedía que se la informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas.
2. En el presente informe se reseña y evalúa el programa de trabajo de la Oficina de Ética en cumplimiento de su mandato de garantizar el más alto grado de integridad de los funcionarios y de fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas en la Organización. En el informe se examinan los avances de la Oficina en los servicios de ética prestados a los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas y a la Organización tras el período 2010-2011 recogido en el informe anterior.
3. Además, el informe proporciona información sobre la primera evaluación realizada por la Oficina de Ética de los riesgos éticos y para la reputación de la Organización de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Gracias a la evaluación, que tenía por objeto determinar importantes riesgos éticos y para la reputación derivados de las operaciones de mantenimiento de la paz, podrán elaborarse y aplicarse medidas para mitigar estos riesgos. Esto permitirá utilizar con eficacia los recursos de mantenimiento de la paz y proteger la reputación de la Organización.
4. La Asamblea General, en su resolución 66/234, hizo suyas las conclusiones y recomendaciones formuladas en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/66/511), entre ellas la de hacer obligatorias las reuniones informativas sobre ética para los funcionarios directivos superiores de las Naciones Unidas. Dada la importancia de que se establezcan pautas éticas en los escalones superiores para promover una cultura ética en toda la Organización, el informe también recoge las actividades de la Directora de la Oficina de Ética para reforzar la relación con los altos dirigentes. Entre ellas figuran el inicio de un proceso abierto de consultas y diálogos en cascada sobre ética que implicarán tanto a la administración como al personal.
5. El informe se presenta también como repuesta a la resolución 63/250 de la Asamblea General, relativa a la gestión de los recursos humanos, en la que la Asamblea acoge con satisfacción el establecimiento del Comité de Ética de las Naciones Unidas y solicita al Secretario General que en este informe también incluya información sobre las actividades del Comité.

## II. Antecedentes e información general

6. La Oficina de Ética fue establecida por el Secretario General de conformidad con el párrafo 161 d) de la resolución 60/1 de la Asamblea General, titulada “Documento Final de la Cumbre Mundial 2005”, en el que la Asamblea pedía al Secretario General que presentase información detallada sobre la oficina de ética, de carácter independiente, que tenía la intención de establecer. La Oficina de Ética comenzó a operar el 3 de enero de 2006 y sus principales áreas de responsabilidad son:

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

b) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la Organización;

c) Desempeñar las funciones que le incumben de conformidad con la política de la Organización para la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas;

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

e) Apoyar el establecimiento de normas éticas y promover su coherencia.

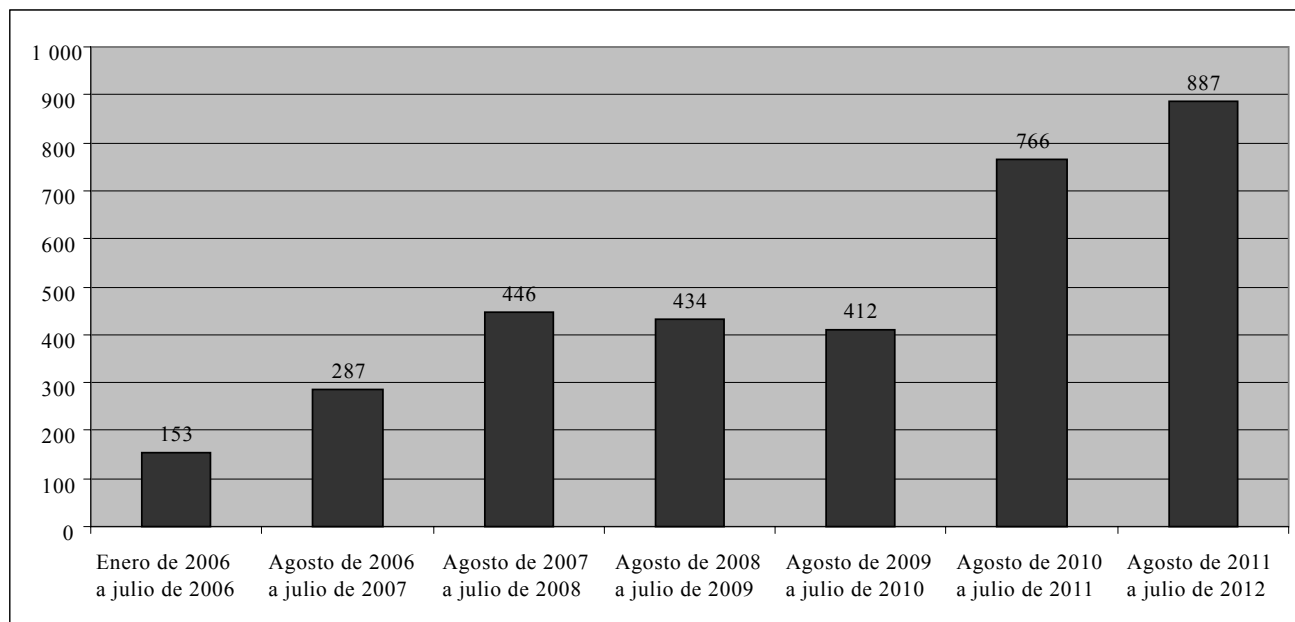
7. En el cumplimiento de sus mandatos básicos, la Oficina de Ética ayuda al Secretario General a garantizar que todo el personal desempeña sus funciones con el más alto grado de integridad y respeta la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina trabaja para fomentar y mantener una cultura de rendición de cuentas, transparencia y respeto en la organización y así aumentar la eficacia y la credibilidad de las Naciones Unidas.

8. Con respecto a la Secretaría, incluidos los lugares de destino oficiales Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi, todas las comisiones regionales, las operaciones de mantenimiento de la paz, las misiones políticas especiales y otras oficinas designadas, la Oficina de Ética recibió un total de 887 solicitudes de servicios del 1 de agosto de 2011 al 31 de julio de 2012. Esta cifra representa un aumento con respecto a las 766 solicitudes de servicios que la Oficina recibió en el anterior período del que se informó, y demuestra la importancia que sigue teniendo la Oficina como recurso consultivo seguro y confidencial para el personal en materia de ética, valores y cultura institucional. En el gráfico I se indica una comparación de las cifras de solicitudes de servicio correspondientes al período 2006-2012.

9. Las 887 solicitudes recibidas por la Oficina de Ética representan aproximadamente un 2% del total de funcionarios de la Secretaría.

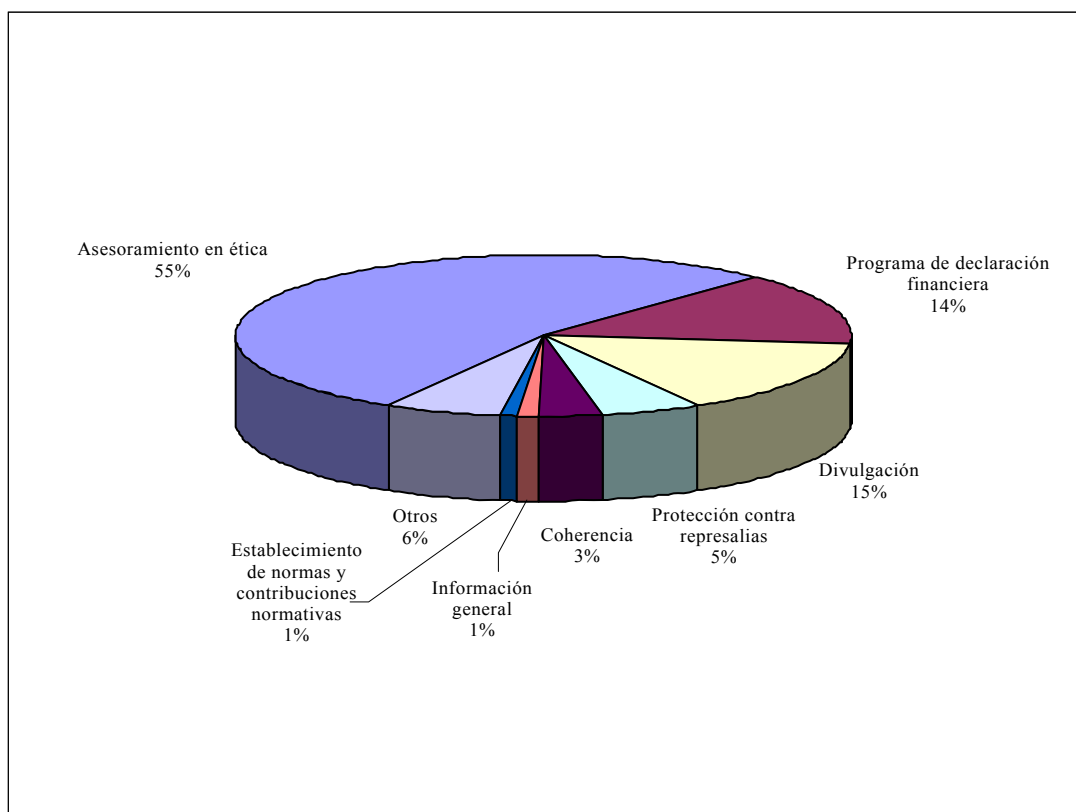
Gráfico I

**Conjunto de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por ciclo, enero de 2006 a julio de 2012**



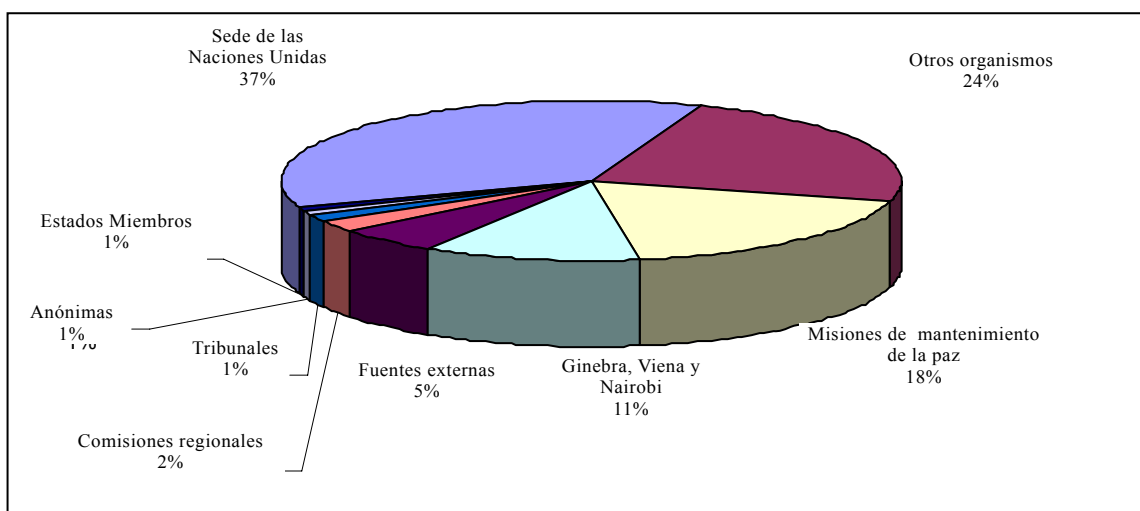
10. Las solicitudes de asistencia abarcaban una gran diversidad de cuestiones, lo cual refleja el alcance de las actividades de la Oficina de Ética. Esas cuestiones incluían, entre otras, consultas sobre el programa de declaración de la situación financiera, la autorización para realizar actividades externas, la aceptación de obsequios, honores y premios, la capacitación en materia de ética, la revisión de políticas éticas y la protección contra las represalias. En el gráfico II que se indican las solicitudes de servicios desglosadas por categoría.

**Gráfico II**  
**Solicitudes de servicios por categoría, 1 de agosto de 2011 a 31 de julio de 2012**



11. Como se ilustra en el gráfico III, la Oficina de Ética recibe solicitudes de servicios de oficinas de todas las localidades geográficas. Se observó un aumento del 9% en el porcentaje de solicitudes procedentes de fuera de la Sede de las Naciones Unidas en el ciclo del informe anterior. Este aumento se atribuyó a las actividades de divulgación realizadas por la Oficina en la Organización a lo largo de 2010-2011. El porcentaje de solicitudes procedentes de fuera de la Sede ha aumentado de un 57% en 2010-2011 a un 63% en el período de que se informa, lo cual demuestra la eficacia que siguen teniendo los esfuerzos de la Oficina por divulgar su labor entre los funcionarios situados fuera de Nueva York. A medida que los funcionarios se familiarizan con los servicios que ofrece la Oficina y aumenta la confianza que depositan en su eficacia, es más probable que deseen buscar asesoramiento y orientación de forma proactiva para evitar riesgos, en lugar de hacerlo de forma retroactiva y defensiva.

**Gráfico III**  
**Solicitudes de servicio por origen, 1 de agosto de 2011 a 31 de julio de 2012**



### III. Actividades de la Oficina de Ética

12. En el período que cubre el informe la Oficina de Ética siguió aprovechando sus logros en cada una de sus áreas básicas de mandato. Además de consolidar y reforzar los programas básicos de ética, la Oficina ha ampliado su programa de trabajo en relación con la capacitación sobre ética y la implicación de los altos dirigentes de las Naciones Unidas.

#### A. Asesoramiento y orientación

13. La Oficina de Ética desempeña una función esencial en la prevención de riesgos dentro de la Organización a través del asesoramiento y la orientación sobre ética. Gracias al asesoramiento sobre normas de conducta pertinentes y a las aclaraciones sobre las obligaciones del personal en base a las normas y reglamentos aplicables, la Oficina permite al personal tomar mejores decisiones que promuevan los valores, principios e intereses de las Naciones Unidas. El asesoramiento confidencial sobre ética sirve para prevenir, mitigar y resolver conflictos de intereses personales reales o aparentes que podrían menoscabar la reputación y la credibilidad de la Organización.

14. En cumplimiento de su mandato de impartir asesoramiento y orientación confidenciales sobre ética al personal, la administración y los departamentos y oficinas de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética no sustituye a los mecanismos existentes a disposición del personal para denunciar faltas de conducta o resolver controversias. En septiembre de 2011, para ayudar al personal a entender el papel y el mandato de los múltiples organismos de la Organización que se ocupan de sus problemas, la Oficina distribuyó una hoja de ruta titulada “The roadmap: a staff member’s guide to finding the right place”. La hoja de ruta ha sido distribuida en todas las misiones en el terreno, las oficinas ejecutivas, las comisiones regionales y

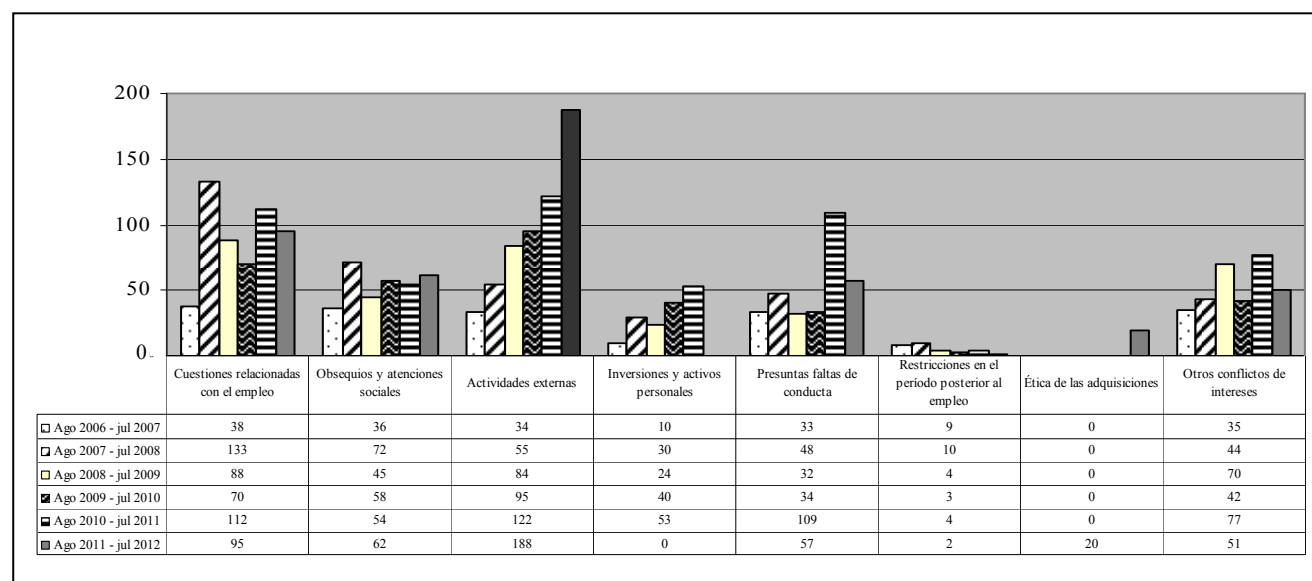
las oficinas regionales y también está disponible en la página web de la Oficina de Ética, ([www.un.org/es/ethics/](http://www.un.org/es/ethics/)), que se examina en el párr. 54. La hoja de ruta es una fuente de información esencial para que el personal pueda orientarse en el sistema de las Naciones Unidas. Ha tenido una buena acogida por parte tanto del personal como de la administración de las Naciones Unidas y se publicará una segunda edición actualizada en 2012-2013.

15. Con el apoyo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Ética volvió a escribir y amplió la versión de 2005 de la guía de ética de las Naciones Unidas. La guía revisada, titulada “Working together: putting ethics to work”, sirve de complemento a la hoja de ruta y ofrece al personal orientación adicional sobre los valores y las normas éticas fundamentales de la Organización y sobre su aplicación al trabajo diario. La guía presenta conceptos éticos complejos de forma accesible y tiene un formato fácil de usar, pues incluye referencias a normas y reglamentos relacionados, ejemplos y preguntas comunes. El principal acceso a la guía es la nueva página web de la Oficina, pero también existe un número limitado de ediciones impresas disponibles por encargo.

16. En el período a que se refiere el informe, la Oficina de Ética recibió un total de 475 solicitudes de asesoramiento y orientación sobre ética, lo cual representa un 55% de todas las solicitudes de servicios recibidas (véase el gráfico II). En el gráfico IV se indican las categorías y se desglosan los casos de asesoramiento sobre ética. La información correspondiente a esas categorías figura a continuación, en la sección dedicada al programa de declaración de la situación financiera.

Gráfico IV

**Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por ciclo, agosto de 2011 a julio de 2012**



*Nota:* Las cuestiones de asesoramiento que anteriormente se clasificaban como “Inversiones y activos personales” se incluyen ahora en una categoría separada en el programa de declaración de la situación financiera.

17. El mayor número de solicitudes de asesoramiento correspondió a las “actividades externas”; aumentaron de 122 solicitudes en 2010-2011 a 188 en 2011-2012 (el 54%), lo cual indica que el personal comprende cada vez mejor los riesgos de dichos compromisos. La Oficina de Ética proporciona asesoramiento y orientación sobre la conveniencia de las actividades externas consideradas y sobre procedimientos de aprobación.

18. Como se muestra en el gráfico IV, la Oficina de Ética ha establecido una nueva categoría de asesoramiento denominada: “Ética de las adquisiciones”, la cual refleja un aumento de las solicitudes de asesoramiento en ética por parte de la División de Adquisiciones. La Oficina proporciona asesoramiento independiente sobre cuestiones relacionadas con los programas de ética, lucha contra la corrupción y cumplimiento de leyes y normas de los proveedores que desean trabajar con las Naciones Unidas. En concreto, la Oficina asesora de manera independiente a la División de Adquisiciones sobre a) la idoneidad de los expertos externos en materia de ética y de cumplimiento de leyes y normas propuestos por los proveedores, quienes verifican que los proveedores hayan ejecutado los programas de ética, lucha contra la corrupción y cumplimiento exigidos por las Naciones Unidas; y b) si la documentación de los proveedores relativa a su programa de ética y cumplimiento de leyes y normas aporta suficiente seguridad a las Naciones Unidas sobre los riesgos para la reputación que pueden ocasionar terceros. En los últimos 24 meses, la Oficina respondió a consultas de la División de Adquisiciones sobre 17 proveedores que se encuentran en distintos grados del proceso de reincorporación. La Oficina fue informada de que la División de Adquisiciones había invitado a nueve proveedores a iniciar sus solicitudes de reinscripción. La Oficina también respondió a solicitudes de asesoramiento de la División de Adquisiciones sobre posibles conflictos de intereses y riesgos para la reputación, y proporcionó apoyo técnico independiente con respecto a cuestiones relacionadas con la aplicación del marco normativo modelo sobre los requisitos para proveedores.

19. La Oficina de Ética asesoró de forma independiente al Departamento de Gestión y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno sobre la puesta en marcha de un sistema de vigilancia del cumplimiento para dos proveedores que proporcionaban servicios esenciales a este último Departamento. El sistema de vigilancia del cumplimiento establece un mecanismo de supervisión contractual por el cual los proveedores pueden seguir ofreciendo servicios siempre y cuando sus empleados cumplan estrictamente con las políticas de las Naciones Unidas aplicables a los proveedores.

20. El número de solicitudes sobre ética formuladas por misiones de mantenimiento de la paz ascendió a 159 en 2011-2012, aumentando nuevamente respecto a las 135 solicitudes de 2010-2011 y las 53 de 2009-2010. Las solicitudes de asesoramiento provenían de todas las misiones, lo cual refleja los esfuerzos concertados de la Oficina para llegar al personal de mantenimiento de la paz.

21. La Oficina de Ética respondió a consultas de otros organismos de las Naciones Unidas sobre intercambio de información, mejores prácticas, políticas y asesoramiento y orientación en materia de ética. Eran la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, la Organización de Aviación

Civil Internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat) y la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

## **B. Programa de declaración de la situación financiera**

22. La Oficina de Ética tiene el mandato de administrar el programa de declaración de la situación financiera. El objetivo del Programa es identificar, gestionar y mitigar los riesgos de conflicto de intereses y así reforzar la confianza pública en la integridad de la Organización. De conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6, determinados funcionarios, a saber, todos los de las categorías D-1 y categorías superiores y los que se ocupan de adquisiciones e inversiones, tienen la obligación de presentar declaraciones anuales de su situación financiera. El examen de esas declaraciones se realiza fuera de la Organización.

23. Un total de 4.306 funcionarios participaron en el ciclo de 2011, que comenzó el 1 de marzo de 2011 y que cubría el período de declaración de la situación financiera comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010. De estos funcionarios, 1.094 presentaban solicitudes por primera vez o no presentaban solicitudes periódicas. Un total de 99,9% de los participantes (o 4.303 funcionarios) había cumplido su obligación, lo cual representa el mayor nivel de cumplimiento general desde que comenzó el programa.

24. En 2011 la Oficina de Ética siguió tomando medidas para promover el cumplimiento de los requisitos del programa. La Oficina organizó reuniones informativas al principio del ciclo para los funcionarios que presentaban declaraciones y para otros funcionarios interesados, entre ellos los coordinadores del programa en los departamentos, encargados de proporcionar apoyo directo y labores de seguimiento. La Oficina presentó información sobre el programa en talleres de ética, cursos de orientación y asambleas del personal. La Oficina prestó apoyo técnico mejorado a los funcionarios que experimentaban problemas técnicos para presentar sus declaraciones y respondió a consultas individuales en un plazo de 48 horas. Los casos de los funcionarios que no cumplían su obligación de divulgación de la situación financiera tras haber recibido apoyo de la Oficina de Ética se remitieron mensualmente a los coordinadores y jefes de sus departamentos, para hacerles un seguimiento interno. El examinador externo del programa redobló sus esfuerzos por ponerse en contacto con los funcionarios en cuestión antes de remitir los casos de incumplimiento a la Oficina. La tasa de cumplimiento del programa, que fue del 99,9%, se atribuye directamente a esas actividades. La Oficina siguió divulgando sus actividades a los departamentos y oficinas y funcionarios participantes para asegurar que se cumplía totalmente con el programa.

25. Para el ciclo de 2011 se seleccionó a 214 participantes sobre la base de una muestra aleatoria estratificada de distintas categorías, departamentos y oficinas y lugares de destino para que participaran en el procedimiento de verificación. Además de los participantes escogidos al azar, se volvió a seleccionar para el procedimiento de verificación de 2011 a los participantes del ciclo de 2010 que no habían presentado documentación completa de terceros. Por primera vez desde que existe el programa de declaración de la situación financiera, todos los participantes

seleccionados para participar en el procedimiento de verificación de 2011 presentaron la documentación de terceros completa, como se había solicitado.

26. En el ciclo de 2011, los examinadores externos del programa determinaron que 80 participantes (el 1,9% de la población de participantes) planteaban un total de 103 temas que daban lugar a conflictos de intereses posibles o reales que era preciso resolver, frente a 102 participantes (2,5% de la población de participantes) con 150 temas de este tipo en 2010. De los 103 conflictos observados en 2011, 14 guardaban relación con activos financieros, 65 con actividades externas y 24 con relaciones familiares. En consulta con la Oficina de Ética, los examinadores formularon recomendaciones sobre las medidas que deberían adoptarse para resolver esos conflictos. En el cuadro 1 se desglosa una comparación de las medidas correctivas adoptadas en los casos registrados tanto en 2010 como en 2011. En los casos en que un tema ya no presentaba un potencial conflicto de intereses, no fue necesaria ninguna medida adicional.

Cuadro 1

**Solución de casos de conflicto de intereses en el ciclo de 2010 y 2011**

	<i>Número de conflictos</i>		<i>Ninguna medida ulterior</i>		<i>Obtención de aprobación</i>		<i>Recusación</i>		<i>Gestión de la cuenta</i>		<i>Otras medidas</i>	
	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Intereses financieros	58	14	12	3	–	1	34	10	8	0	4	0
Actividades externas	50	65	16	10	29	47	0	1	0	0	5	7
Relaciones familiares	42	24	6	3	0	0	32	20	0	0	4	1
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>103</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

27. Además de proporcionar orientación sobre cómo mitigar y gestionar los conflictos de intereses personales detectados a través del programa de declaración de la situación financiera durante su ciclo regular de presentación de declaraciones, la Oficina de Ética siguió respondiendo a solicitudes de asesoramiento sobre diversos temas relacionados con el Programa, a saber, inversiones personales, actividades externas y relaciones familiares. En el período comprendido entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2012, la Oficina respondió a 56 solicitudes relacionadas con la declaración de la situación financiera.

28. Al cierre del ciclo de 2011, solo 3 participantes habían incumplido las obligaciones que les imponía el programa, frente a los 34 participantes que no cumplieron en el ciclo de 2010. De ellos, 2 eran funcionarios de entidades participantes de las Naciones Unidas diferentes de la Secretaría. Los demás funcionarios de la Secretaría fueron remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que se adoptaran las medidas apropiadas. El aumento considerable del cumplimiento con el Programa en el ciclo de 2011 demuestra los esfuerzos mejorados de la Oficina de Ética, en colaboración con las oficinas afectadas, para asegurar que los funcionarios entienden las obligaciones del Programa y cumplen con ellas.

29. En su resolución 63/250, la Asamblea General hizo suya una recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que en futuros informes sobre las actividades de la Oficina de Ética el Secretario General

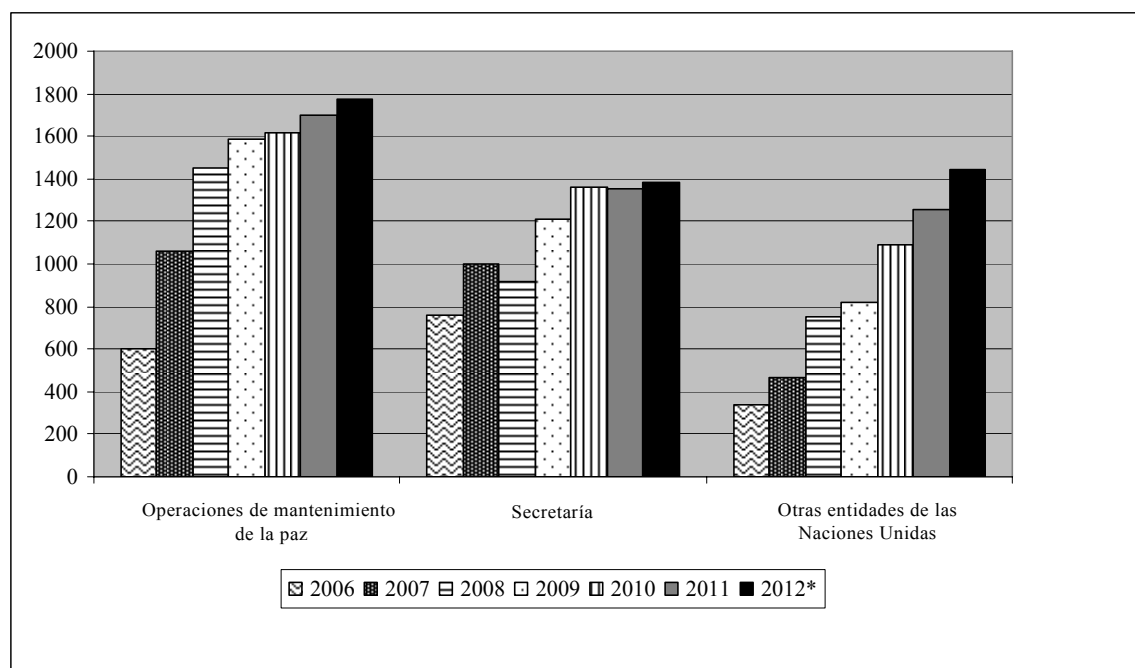
presentara datos, desglosados por lugar de destino, sobre el número de personas abarcadas por el programa, el número de personas que hubieran cumplido su obligación de presentar declaraciones, el número de personas que no la hubiera cumplido y los motivos correspondientes. En el anexo del presente informe figura información sobre el programa de declaración de la situación financiera correspondiente a 2011 desglosada por departamento u oficina de la Secretaría de las Naciones Unidas.

30. La iniciativa de las Naciones Unidas de declaraciones públicas voluntarias continuó en el ciclo de 2011, con avances adicionales. En 2010, 111% el 81% de los altos funcionarios de las Naciones Unidas de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores participaron en la iniciativa. En el ciclo de 2011 participaron 129 altos funcionarios, lo que supone una tasa de participación de un 93,5%. De esos funcionarios, 87 (o el 67%) optaron por formular una declaración pública de sus activos, pasivos e intereses externos, lo que demuestra su adhesión al principio de transparencia y su reconocimiento de la necesidad de asegurar al público en general y a los Estados Miembros que en el desempeño de sus funciones oficiales no se veían sujetos a ninguna consideración de índole personal. Los otros 42 funcionarios (el 33%) afirmaron públicamente que habrían cumplimentado las declaraciones confidenciales de su situación financiera según lo exigía la Organización. Las declaraciones públicas voluntarias de los altos funcionarios se publican en el sitio web del Secretario General.

31. Con respecto al ciclo de 2012, el 31 de julio de 2012 se habían inscrito 4.594 funcionarios. En el Gráfico V y el cuadro 2 se presentan los distintos grados de participación en los ciclos anuales del programa de declaración de la situación financiera, desglosados por tipo de entidad.

Gráfico V

**Participación en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, 2008-2012**



Cuadro 2

**Participación en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, desde el comienzo del programa de 2006 a 2012**

	<i>Operaciones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Otras entidades de las Naciones Unidas</i>	<i>Total por año</i>
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	1 700	1 253	1 112	4 065
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012*	1 771	1 380	1443	4 594

\* Al 31 de julio de 2012.

32. Aunque el programa de declaración de la situación financiera se aplica principalmente a la Secretaría, otras entidades de las Naciones Unidas<sup>1</sup> también forman parte de él en régimen de participación en la financiación de los gastos. Esto permite adoptar un enfoque coherente en la aplicación de las políticas de declaración de la situación financiera y ayuda a esas entidades a gestionar los riesgos de conflicto de intereses personales.

33. Desde el comienzo del programa, el número de funcionarios que ha presentado declaraciones ha aumentado considerablemente, pasando de 1.704 participantes en 2006 a 4.594 al 31 de julio de 2012, lo cual representa un aumento del 170% (véase el cuadro 2). Los costos externos de administración del programa, como la plataforma informática, los servicios de administración y la gestión de sistemas, han aumentado aproximadamente un 32%. Sin embargo, gracias a las economías de volumen y a la eficiencia, su aumento no ha ido en proporción al marcado aumento del número de participantes.

34. En su resolución 66/234, relativa a la gestión de los recursos humanos, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en la que se alienta al Secretario General a que estudie todos los medios a su disposición para obtener servicios de examen del cumplimiento del programa a un costo menor sin comprometer la confidencialidad, considere la posibilidad de consolidar la función de examen y los servicios de

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

tecnología de la información cuando se definan las necesidades del programa durante el próximo proceso de adquisición y continúe examinando la cuestión de la periodicidad de la presentación de declaraciones. Dado que el actual contrato con el examinador externo del programa expira en enero de 2013, la Secretaría ha iniciado un concurso para la adquisición de servicios de un examinador externo y algunos servicios de tecnología de la información, de conformidad con los procedimientos normales de adquisición. La Secretaría está trabajando para examinar maneras de contener los costos del programa. En cuanto a la plataforma informática del programa, la Secretaría está tratando de obtener fondos para desarrollar una nueva plataforma. Hasta que se consigan los fondos necesarios para integrar una nueva plataforma informática en el programa, se mantendrá y mejorará la actual a través de actualizaciones regulares, para asegurar su viabilidad. La Oficina de Ética sigue considerando la cuestión de la periodicidad de la presentación de declaraciones, teniendo en cuenta el perfil de riesgo de la Organización.

35. En su resolución 66/234 la Asamblea General hizo suya una recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que pedía un examen del marco reglamentario del programa de declaración de la situación financiera a fin de asignar a la Oficina de Ética un papel más importante en la determinación del número de funcionarios que presentaban declaraciones de la situación financiera, y también de formular un conjunto de criterios de elegibilidad más específicos. La Oficina está consultando a otras oficinas interesadas, entre ellas la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del Contralor, para determinar en qué áreas se requiere una mayor orientación, aclaración y revisión de la política actual que rige el programa para definir las condiciones de participación de forma más clara y para determinar más adecuadamente quiénes han de ser sus participantes en base al perfil de riesgo de la Organización.

36. La Secretaría ha adoptado varias medidas para encarar y mitigar los conflictos de intereses personales, de acuerdo con la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 66/234. Entre esas medidas cabe mencionar la información y orientación sobre la gestión de conflictos de intereses en los talleres de orientación y de ética obligatorios dirigidos a los nuevos funcionarios, así como otras sesiones de capacitación e informativas. La Oficina de Ética ha elaborado una página web y una nueva guía de ética, que ofrece orientación práctica al personal sobre una gran diversidad de cuestiones relacionadas con la ética, como las formas de prevenir, detectar y mitigar los conflictos de intereses en el ejercicio de funciones oficiales.

37. El programa de declaración de la situación financiera ha concienciado a los funcionarios participantes acerca de la necesidad de protegerse, y de proteger a las Naciones Unidas, contra el riesgo para la reputación de la Organización y los conflictos de intereses personales. En los últimos seis años, el programa ha examinado más de 19.000 declaraciones individuales de la situación financiera, pasando de los 1.704 participantes iniciales en 2006 a más de 4.500 en 2012. Los participantes se adhieren al programa al entrar a formar parte de las Naciones Unidas o por ascenso o cambio de funciones. Por ello, el programa es eficaz para determinar y gestionar posibles conflictos de intereses en fecha temprana, y antes de que lleguen a plantear un conflicto real.

38. Desde 2006, se han mantenido más de 109.000 comunicaciones por correo electrónico y teléfono entre funcionarios y el examinador externo con respecto al

examen de su declaración de la situación financiera. Otros ejemplos que han hecho formar más conciencia de los conflictos de interés son la elaboración de un programa de preautorización de títulos desarrollado por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y el menor número de casos de conflicto relacionados con activos financieros. En 2011, solo surgieron 14 casos, frente a los 58 de los que informó el programa en 2010, como se indica en el cuadro 1.

39. El programa también ha divulgado más ampliamente las reglas y políticas relevantes de la organización entre los funcionarios que han participado en él. Por ejemplo, al notificar a los funcionarios que desde 2008 era necesario solicitar aprobación para actividades externas, el programa ha recomendado al personal que solicite la aprobación para 170 actividades externas antes no autorizadas. Las recomendaciones y la correspondencia han servido para educar a los participantes sobre los conflictos de intereses. Los funcionarios que han tomado conciencia de la naturaleza y los riesgos inherentes a los conflictos de intereses son menos propensos a verse envueltos en situaciones similares en el futuro.

40. El programa ha sacado a la luz situaciones de riesgo que, de otro modo, habría pasado desapercibidas y habrían perjudicado la reputación de la Organización. En particular, el programa detectó una situación de conflicto de intereses muy amplio que condujo a un examen de procedimiento para que no volvieran a repetirse similares situaciones. El programa ha contribuido considerablemente a familiarizar al personal con las normas de integridad y a garantizar que las respetan, en concreto, aquellas que están relacionadas con las actividades externas y con las relaciones de familia.

41. Como respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 66/234 de que el Secretario General propusiera medidas para abordar los conflictos personales de intereses, tales como la extensión del programa de declaración de la situación financiera a otras categorías de personal y las restricciones en el período posterior al empleo, la Oficina de Ética está consultando a las oficinas pertinentes. La política actual sobre restricciones en el período posterior al empleo cubre principalmente al personal que se ocupa de procesos de adquisiciones, incluidos los internos, según se definen en el Manual de Adquisiciones de las Naciones Unidas.

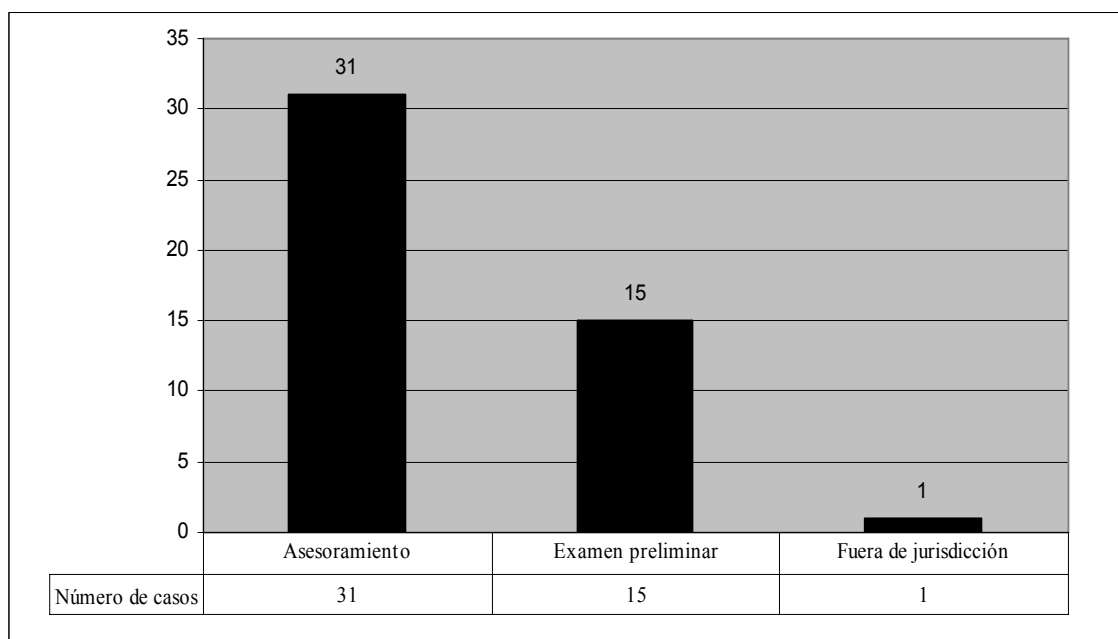
### **C. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas**

42. Con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, el personal que crea haber sido objeto de represalias por denunciar faltas de conducta, o por cooperar con una auditoría o investigación debidamente autorizada, podrá presentar una solicitud de protección contra represalias ante la Oficina de Ética. La Oficina lleva a cabo exámenes preliminares de las solicitudes de protección para determinar si el denunciante realizó una actividad protegida y, en ese caso, si esa actividad contribuyó a provocar la presunta represalia. Si en su examen preliminar la Oficina determina *prima facie* que el funcionario ha sido objeto de represalias, la cuestión se remite a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) o, según proceda, a otro mecanismo, el cual inicia una investigación oficial. La Oficina de Ética realiza una determinación final una vez recibidos y evaluados el informe completo sobre la investigación y las pruebas correspondientes.

43. En el período comprendido entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2012, la Oficina de Ética recibió 46 consultas relacionadas con la protección contra las represalias. Respecto de las consultas en las que el personal solicitó específicamente protección contra las represalias con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, la Oficina llevó adelante una evaluación preliminar de 15 casos, como se observa en el gráfico VI. De estas 15 evaluaciones preliminares, la Oficina concluyó el examen de 14 casos, y sometió a investigación a dos de ellos al comprobar *prima facie* que se habían tomado represalias. Aunque se determinó *prima facie* que no se habían tomado represalias en 12 de los casos, continúa el examen preliminar del caso restante.

Gráfico VI

**Medidas adoptadas respecto de las solicitudes de protección, 1 de agosto de 2011 a 31 de julio de 2012**



44. En cuanto a las 30 consultas que no fueron sometidas a una evaluación preliminar, se determinó que una no estaba comprendida en el mandato de la Oficina y las 29 restantes entrañaban asesoramiento sobre la política de las Naciones Unidas de protección contra represalias. Las quejas de algunos funcionarios que no estaban comprendidas en la política se remitieron a otros órganos competentes, como la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina del Asesor Letrado y la Dependencia de Evaluación interna y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

45. En uno de los casos mencionados en el párrafo 43 *supra* en los que se determinó *prima facie* que se habían tomado represalias, la Oficina de Ética también facilitó la adopción de medidas provisionales de protección, como la suspensión de la evaluación de la actuación profesional y la reasignación de los funcionarios denunciantes.

46. En cuanto a la aplicación de medidas correctivas finales, en el período de que se informa se aplicó la recomendación que la Oficina de Ética hizo en el 2011 a la Oficina Ejecutiva del Secretario General de trasladar a las personas que habían sido objeto de represalias a otra oficina de la Secretaría. Esta recomendación se aplicó en colaboración con la Oficina Ejecutiva del Secretario General y el Departamento de Gestión.

47. En el período comprendido entre agosto de 2006 y julio de 2012, la Oficina de Ética hizo un examen preliminar de 106 denuncias de represalias. De estos 106 casos, 1 se sigue examinando y 18 se archivaron debido a que el denunciante retiró o abandonó la denuncia, o a que el caso se resolvió de manera informal a satisfacción del denunciante. Con respecto a las 87 denuncias restantes cuyo examen preliminar ha concluido, la Oficina de Ética determinó *prima facie* que en 9 de los casos se habían tomado represalias y sometió estos casos a una investigación oficial conforme a lo establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21. Tras concluir la investigación de cinco de estos casos, la Oficina determinó que se había comprobado la existencia de represalias en uno de ellos.

48. La adopción de la política de la Organización para la denuncia de irregularidades fue parte fundamental de las reformas internas prescriptas en la Cumbre Mundial 2005, y su objetivo fue alentar al personal a denunciar el fraude, la corrupción, el desperdicio de recursos y otras faltas de conducta graves. Al fomentar la presentación de este tipo de denuncias, se aumenta la capacidad de respuesta institucional y, en última instancia, se protege la integridad y la credibilidad de la Organización.

49. A pesar del objetivo de esta política, la gran mayoría de las faltas de conducta que se mencionan en las denuncias de represalias presentadas ante la Oficina de Ética no son faltas graves que podrían perjudicar a la Organización, sino más bien presuntas conductas indebidas dirigidas al denunciante dentro de la cadena de dirección. La gran mayoría del personal utiliza esta política para presentar quejas relacionadas con cuestiones de la actividad profesional, en lugar de utilizarla con su verdadero fin, el de facilitar la denuncia de faltas de conducta graves que podrían tener consecuencias importantes para las Naciones Unidas si no se señalan y encaran.

50. Al aplicar lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, la Oficina de Ética detectó algunas deficiencias en el boletín, así como la necesidad de detallar las funciones y las responsabilidades de diversos funcionarios a fin de facilitar la aplicación efectiva de las políticas de protección de las personas que denuncian irregularidades dentro de la Organización. Con el objeto de subsanar estas deficiencias, así como de dar mayor fortaleza y eficacia a la política de la Organización de protección contra represalias, se está analizando la posibilidad de llevar adelante una revisión integral y estructurada de la actual política con miras a perfeccionar el mecanismo por el cual la Organización alienta la denuncia de faltas de conducta graves, protege a los denunciantes de la toma de represalias, e interviene para evitar que se tomen represalias. Actualmente, se está analizando la forma en que se efectuará dicha revisión.

#### **D. Divulgación, capacitación y formación**

51. Durante el ciclo de presentación de informes de 2010-2011, la Oficina de Ética trabajó intensamente para que las actividades de divulgación se expandieran hasta llegar a los funcionarios que trabajaban en los lugares de destino de Nueva York. El

contacto directo con el personal sobre el terreno es fundamental para dar a conocer los servicios que presta la Oficina, encarar los problemas éticos que se plantean estos funcionarios y fortalecer y consolidar una cultura de ética en toda la Organización.

52. Durante el período de que se informa, la Oficina de Ética siguió trabajando para tener mayor contacto con el personal sobre el terreno con respecto a temas de ética. La Directora de la Oficina, con el apoyo del personal de la Oficina, visitó la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el PNUMA, el ONU-Hábitat, la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia, el Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda), la Oficina de las Naciones Unidas en Rwanda, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en Bonn (Alemania), la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, así como la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, y el Programa Mundial de Alimentos en Roma.

53. Durante las misiones de difusión, la Oficina de Ética se reunió en privado con el personal y la administración, celebró asambleas generales con el personal sobre el terreno, realizó presentaciones de ética específicas y organizó reuniones de grupos de discusión para debatir cuestiones de ética relacionadas con las normas de ética, la conducta y la disciplina, las adquisiciones y la capacitación en la Organización. En total, el personal de la Oficina se entrevistó personalmente con unos 800 funcionarios.

54. En mayo de 2012, la Oficina de Ética presentó oficialmente su nuevo sitio web público, que ofrece información centralizada sobre el mandato de la Oficina al personal y al público en general y que describe los servicios que presta la Oficina. Desde su lanzamiento, el sitio ha recibido más de 10.000 visitas, orientadas principalmente a la búsqueda de información relacionada con la ética y la capacitación.

55. Para dar a conocer aún más su labor, entre los funcionarios en 2011-2012 la Oficina de Ética publicó una serie de afiches con su información de contacto y los servicios que ofrece. Además, preparó carteles que se distribuyeron a las oficinas de la Secretaría para dar a conocer la política de protección contra las represalias de la Organización y alentar al personal a denunciar conductas que pongan en peligro la integridad de las Naciones Unidas.

56. La Oficina de Ética se propone utilizar sus guías tituladas “The roadmap: a staff member’s guide to finding the right place”, y “Working together”: putting ethics to work” para crear más conciencia sobre las cuestiones de ética y para impartir capacitación.

57. En vista de la importancia de la capacitación para sensibilizar al personal sobre los problemas éticos y empoderarlo para ejercer su juicio de manera ética, la Oficina de Ética se desempeña como órgano de la Secretaría experto en el diseño y desarrollo de las actividades de capacitación en materia de ética. Con arreglo a su mandato de preparar normas, capacitación y formación sobre cuestiones de ética y asegurar que todo el personal reciba anualmente capacitación en la materia (véase ST/SGB/2005/22), la Oficina organizó, en colaboración con la Oficina de Gestión

de Recursos Humanos, actividades de aprendizaje, presenciales y en línea, dirigidas a funcionarios de toda la Secretaría.

58. Además, siguió impartándose el taller general “Professional ethics and integrity in our daily work” en Nueva York y otros lugares de destino a lo largo de 2011 y 2012. Desde que comenzó el taller en 2006, han participado en él más de 14.000 funcionarios de todo el sistema. En el período de que se informa, unos 600 funcionarios participaron en 30 talleres. Gracias a sus conocimientos especializados sobre capacitación, formación y difusión en materia de ética, la Oficina de Ética seguirá actualizando y diseñando nuevos programas de capacitación para hacer frente a los nuevos desafíos éticos.

59. Por primera vez y en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina certificó como formadores a tres funcionarios sobre el terreno para que impartieran el taller. Estos formadores, que se encuentran en el Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda), la MONUSCO y la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur, comenzaron a ofrecer talleres en sus lugares de destino en julio de 2012.

60. También se proporcionó capacitación sobre ética a través del programa de capacitación en línea obligatorio denominado “Integrity awareness initiative” (véase ST/SGB/2005/17), dirigido a funcionarios de todas las categorías y centrado en valores y normas de integridad fundamentales dentro de la Organización. Desde el lanzamiento del programa en 2005, más de 50.000 personas han recibido la capacitación, 5.300 de ellos en el período de que se informa. La Oficina de Ética tiene previsto actualizar este programa en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos durante el próximo ciclo de presentación de informes.

61. El módulo de capacitación en línea sobre ética de la División de Adquisiciones denominado “Ethics and integrity in procurement”, al que se puede acceder a través del sitio web de su centro de capacitación, entró en su tercer año. Más de 300 personas concluyeron el programa durante el período de que se informa. El programa es obligatorio para el personal de la División de Adquisiciones y opcional para otros funcionarios que realizan actividades y cumplen obligaciones relacionadas con las adquisiciones.

62. En octubre de 2011, en Nueva York, la Directora de la Oficina de Ética impartió el componente de liderazgo ético, que forma parte del programa de orientación para el personal directivo superior, a dirigentes superiores civiles, militares y policiales que participan en las misiones de mantenimiento de la paz. Además, la Directora de la Oficina impartió capacitación sobre ética en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en Turín, y durante el Programa de capacitación en administración y gestión de recursos para el personal directivo de las misiones de la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia) en junio y julio de 2012. Estas actividades específicas también destacaron la importancia del liderazgo ético.

63. En cumplimiento de la resolución 66/234 y reconociendo que el comportamiento de los dirigentes y altos funcionarios de las Naciones Unidas tiene un impacto directo y duradero en la cultura de ética, integridad y responsabilidad de la Organización, la Directora de la Oficina de Ética celebró 26 reuniones informativas confidenciales sobre ética con los nuevos Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos, entre ellos, Representantes Especiales del Secretario General y Representantes

Especiales Adjuntos del Secretario General. Dada la gran cantidad anual de nuevos nombramientos en las categorías D-1 y D-2 en todos los lugares de destino, la Oficina busca la manera de extender esta formación a todos los nuevos directivos superiores de esas categorías.

64. Las actividades de divulgación en materia de ética son fundamentales para fomentar una cultura institucional de ética. Al concentrarse en un enfoque ético en el que los directivos superiores marquen la pauta, la Organización contribuye a mantener esta cultura. Los pactos celebrados en el 2011 entre el Secretario General y el personal directivo superior incluyeron el objetivo de respaldar el compromiso de la Organización con una cultura de ética. A pedido de la Secretaria General Adjunta de Gestión, la Directora de la Oficina de Ética realizó evaluaciones confidenciales del liderazgo ético observado en la conducta de todos los Secretarios Generales Adjuntos que habían suscrito pactos. Los Secretarios Generales Adjuntos que participaron en estas evaluaciones recibieron observaciones confidenciales sobre los resultados del proceso. La iniciativa permitió a los directivos superiores reflexionar sobre cómo ciertas conductas de liderazgo ético han afectado su capacidad de liderazgo y motivan a sus equipos.

65. Durante el período de que se informa, el Secretario General también pidió a la Oficina de Ética que fomentara una mayor cultura institucional de ética iniciando el proyecto de Diálogos sobre liderazgo. En su marco, la Oficina, con el apoyo de la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Gestión, está preparando una guía de debate sobre lo que significa ser un funcionario público internacional y sobre la importancia del juramento prestado al ocupar un cargo en las Naciones Unidas. Mediante un proceso tradicional de gestión en cascada y a partir de un debate moderado por el Secretario General con su equipo directivo superior, cada estrato directivo mantendrá debates con sus subordinados directos sobre el juramento prestado al ocupar un cargo en las Naciones Unidas. Este proceso de diálogo comenzaría a finales de 2012 y concluiría el 30 de junio de 2013.

## **E. Establecimiento de normas y apoyo normativo**

66. Las actividades de promoción para establecer normas de ética y el asesoramiento normativo siguen siendo tareas fundamentales de la Oficina de Ética. El compromiso de la Organización de defender normas y valores éticos, y de integrarlos plenamente en las políticas, reglamentaciones, directivas y procesos operativos institucionales, contribuye a que dichas normas se respeten en el ejercicio de las funciones oficiales.

67. Durante el período de que se informa, la Oficina de Ética prestó apoyo y asesoramiento sobre cuestiones relativas al establecimiento de normas de ética y al asesoramiento normativo a varios departamentos y oficinas de la Secretaría, así como a fondos y programas. Además, se ofreció asesoramiento normativo sobre una serie de cuestiones relacionadas con la ética, como las condiciones de contratación de cierto tipo de personal, los conflictos entre los intereses personales y los de la Organización y la inclusión de temas de ética en las encuestas institucionales.

68. La Oficina de Ética, en colaboración con el Comité de Ética de las Naciones Unidas, publicó unas notas orientativas para el personal relativas a la aceptación de regalos y a la participación en actividades externas. Esas notas ofrecen una

orientación práctica y sencilla al personal sobre sus obligaciones como funcionarios públicos internacionales.

69. Además, la Oficina de Ética celebró varias consultas con los departamentos y las oficinas pertinentes, como la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Gestión y la Oficina de Asuntos Jurídicos, sobre cuestiones como la revisión de la política de declaración de la situación financiera, las medidas para fomentar la rendición de cuentas y la transparencia, y la gestión de los conflictos de intereses. La Oficina de Ética también colaboró con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la revisión de las Normas de conducta de la administración pública internacional.

70. En colaboración con el Banco Mundial, la Oficina de Ética revisó y analizó los resultados de una encuesta de referencia sobre la ética en las organizaciones internacionales. Los resultados de esta investigación serán compartidos con el Grupo de Trabajo Anticorrupción del Grupo de los Veinte.

## **F. Evaluación de la cultura de ética e integridad de las Naciones Unidas**

71. En su resolución 66/234, la Asamblea General hizo suyas las conclusiones y recomendaciones que figuraban en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/66/511), incluida la de que el Secretario General desarrollara criterios adecuados de evaluación de las cuestiones de ética. En ese informe, la Comisión Consultiva encomió las actividades de divulgación emprendidas por la Oficina de Ética en 2010 y 2011 y observó el aumento considerable del volumen de solicitudes de servicios que debió atender la Oficina. No obstante, la Comisión consideró que el aumento indicado del volumen de solicitudes de servicios recibidas y el número de casos examinados no eran indicadores suficientes para determinar plenamente si se estaban cumpliendo los objetivos de promover normas de integridad estrictas y una cultura de ética.

72. A ese respecto, y a solicitud del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, entre enero y junio de 2012 la Oficina de Ética llevó adelante la primera evaluación de riesgos en materia de ética y reputación de las operaciones sobre el terreno. En la evaluación de los riesgos, realizada a partir de una muestra representativa de operaciones de mantenimiento de la paz, se utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa adaptable especialmente diseñada para detectar riesgos relativos a la ética y la reputación que amenazaran la capacidad de las Naciones Unidas de cumplir sus mandatos de paz y seguridad. El objetivo de la evaluación era establecer unas estadísticas de referencia fidedignas para observar la percepción y actitud del personal de todos los niveles en las operaciones sobre el terreno en relación con la cultura de ética y la integridad personal e institucional en las Naciones Unidas. Los resultados de esta evaluación de riesgos permitirán a la Organización tomar medidas apropiadas y prudentes para abordar y mitigar los riesgos estructurales, de comportamiento y de procedimiento, para así proteger y mejorar su reputación, utilizar sus recursos de manera más eficaz, y minimizar los riesgos a fin de cumplir satisfactoriamente su mandato.

## IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas

73. El Comité de Ética de las Naciones Unidas fue creado en cumplimiento de lo establecido en el 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”, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2007. 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.

74. 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 2012, el Comité estaba integrado por la Secretaría de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, el PMA, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. La Oficina de Ética también ofrece servicios en la materia al personal de ONU-Mujeres, de conformidad con la sección 2.2 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, hasta tanto esa entidad nombre a un Oficial de Ética.

75. De conformidad con lo dispuesto en la sección 2.3 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, el Director de la Oficina de Ética preside y dirige el Comité a fin de promover la creación de capacidad y de velar por que se emplee una metodología uniforme en la prestación de servicios relacionados con la ética.

76. Durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2011 y el 31 de julio de 2012, el Comité celebró diez reuniones oficiales. La prioridad del Comité sigue siendo lograr una mayor uniformidad en la aplicación de las normas de ética.

77. Durante el período de que se informa, el Comité siguió uniformando las políticas de declaración de la situación financiera, incluida la metodología de revisión, los criterios que determinan si se deben presentar declaraciones, y el asesoramiento en la gestión de conflictos. El Comité examinó enfoques alternativos aplicables a la declaración de la situación financiera basados en una evaluación de los riesgos y adoptados por diversas organizaciones, así como la experiencia de los miembros del Comité con el programa, a fin de mejorar su eficacia detectando y mitigando los conflictos de intereses.

78. Además, el Comité elaboró procedimientos operativos estándar comunes y analizó las posibles formas de que el asesoramiento confidencial se preste de manera más uniforme. Los miembros del Comité elaboraron notas orientativas aplicables al personal de las Naciones Unidas sobre la participación en actividades fuera de la Organización, y la aceptación de regalos y atenciones sociales. El Comité también compartió su experiencia en actividades de capacitación y difusión, en particular en relación con la orientación inicial ofrecida a los directivos superiores sobre el liderazgo y la cultura basados en la ética, y en el desarrollo de la plataforma común de aprendizaje en línea.

79. El Comité consideró los nuevos desafíos éticos que plantean riesgos individuales, institucionales y relacionados con los procesos. Además, algunos miembros del Comité también participan en las actividades de desarrollo de políticas e iniciativas anticorrupción que llevan adelante sus respectivas organizaciones.

80. En noviembre de 2011, el Comité organizó un taller en Nueva York sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones autorizadas. El taller se centró en la promoción de coherencia entre los miembros del Comité respecto de la política y las prácticas de la organización para la protección contra represalias, en el aumento de la uniformidad del proceso de toma de decisiones en las oficinas de los distintos miembros mediante la promoción de procedimientos operativos uniformes, y en el asesoramiento ofrecido a los miembros del Comité sobre cuestiones y problemas específicos relacionados con la protección contra las represalias.

81. En cumplimiento de lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, el Comité de Ética de las Naciones Unidas examinó los informes anuales de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado, y formuló las recomendaciones pertinentes.

82. Hasta la fecha, el Comité es el único mecanismo institucionalizado dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas, y entre los fondos y programas existentes, que tiene el mandato de promover una aplicación coherente y uniforme de las normas de ética e integridad. Desde su creación, el Comité ha contribuido considerablemente a crear conciencia sobre las cuestiones de integridad individual e institucional en el sistema de las Naciones Unidas, y a abordar las cuestiones de ética con coherencia. Es imprescindible que el Comité siga recibiendo el mayor apoyo posible para llevar adelante su mandato.

83. Con arreglo a la resolución 66/234 de la Asamblea General, en que la Asamblea hizo suyas las conclusiones y recomendaciones formuladas en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/66/511), las oficinas correspondientes de la Secretaría han comenzado el proceso de modificación del nombre del Comité de Ética de las Naciones Unidas mediante revisión del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11.

84. La Oficina de Ética y los miembros del Comité siguieron participando en las actividades de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. La Red fue establecida el 21 de junio de 2010 para apoyar las iniciativas del Secretario General encaminadas a promover la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de ética. Se trata de un consorcio amplio de Oficinas de Ética y funcionarios del sistema de las Naciones Unidas que desempeñan funciones relativas a la ética, organizaciones internacionales alineadas e instituciones financieras multilaterales y regionales. La Red respalda activamente el desarrollo profesional y el intercambio de prácticas y políticas de ética. Su cuarta reunión de la que fueron anfitriones la Organización Mundial del Comercio y la OMS, se celebró en Ginebra del 4 al 6 de julio de 2012.

## V. Conclusiones y recomendaciones

85. En cumplimiento de su mandato de promover y consolidar una cultura de ética, transparencia y responsabilidad en las Naciones Unidas, la Oficina de Ética sigue evaluando e intensificando su labor en las principales esferas de su mandato. Además de ser un servicio basado en los resultados que responde a las necesidades de la Organización y su personal en términos de asesoramiento confidencial y de calidad en cuestiones de ética, la Oficina desarrolló y aplicó iniciativas para apoyar aún más la cultura de ética e integridad de la Organización.

86. A fin de fortalecer la política de la Organización para la protección contra las represalias de manera que cumpla su objetivo de alentar al personal a denunciar faltas de conducta graves que pudieran perjudicar el funcionamiento y la reputación de la Organización, la Secretaría ha iniciado un examen global de la política vigente con miras a que esta sea más efectiva.

87. En cuanto a la promoción de conductas y valores éticos del personal y los directivos de las Naciones Unidas, en 2011-2012 la Oficina de Ética siguió emprendiendo misiones de difusión en varios lugares de destino, produjo publicaciones indispensables sobre ética, como la publicación titulada “Working together: putting ethics to work”, y reforzó los programas de capacitación sobre cuestiones de ética. Además, la Directora de la Oficina de Ética impulsó y respaldó la adhesión del personal directivo superior de las Naciones Unidas a los principios éticos, entre otras cosas, mediante a) la celebración de reuniones informativas confidenciales sobre ética con los nuevos Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos; b) la evaluación confidencial del comportamiento ético de los Secretarios Generales Adjuntos en virtud de los pactos celebrados con el personal directivo superior y c) la puesta en marcha del proyecto de Diálogos sobre liderazgo. La Oficina seguirá apoyando un liderazgo ético en toda la Organización a fin de promover una cultura institucional basada en la integridad.

88. Al diseñar y emprender la primera evaluación por las Naciones Unidas de los riesgos en materia de ética y reputación de sus operaciones sobre el terreno, utilizando una metodología adaptable y replicable, la Oficina de Ética desarrolló criterios de evaluación para medir con eficacia tanto la probabilidad y gravedad percibida de los riesgos en materia de ética como el impacto de las medidas correctivas aplicadas. Se aplicarán parámetros específicos en toda la Organización, para considerar los riesgos individuales, institucionales y relacionados con los procesos, así como para elaborar planes de acción eficaces destinados a prevenir, mitigar y gestionar esos riesgos.

89. A través de su labor, la Oficina de Ética se desempeña como uno de los principales defensores de los valores y principios de las Naciones Unidas, y continuará promoviendo un entorno institucional comprometido con la conducta ética y la integridad institucional.

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

## Anexo

### Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2011

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios que debían presentar declaraciones</i>	<i>Número de declaraciones presentadas</i>	<i>Número de funcionarios que incumplieron su obligación</i>
<b>Secretaría de las Naciones Unidas</b>			
Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la coordinación	1	1	—
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	—
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	27	27	—
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	56	56	—
Departamento de Gestión	237	237	—
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	186	186	—
Departamento de Información Pública	39	39	—
Departamento de Seguridad	26	26	—
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	47	47	—
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	24	24	—
Comisión Económica para África	82	82	—
Comisión Económica para Europa	10	10	—
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	44	44	—
Oficina de Ética	11	11	—
Oficina Ejecutiva del Secretario General	18	18	—
Oficina de Asuntos de Desarme	7	7	—
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	19	19	—
Oficina de Administración de Justicia	2	2	—
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	18	18	—
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	15	15	—
Oficina de Asuntos Jurídicos	20	20	—
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los niños y los conflictos armados	1	1	—
Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	4	4	—
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	18	18	—
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación	2	2	—
Oficina del Asesor Especial para África	3	3	—

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Número de funcionarios que debían presentar declaraciones</i>	<i>Número de declaraciones presentadas</i>	<i>Número de funcionarios que incumplieron su obligación</i>
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	2	2	—
Oficina del Presidente de la Asamblea General	7	7	—
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	5	5	—
Oficina de las comisiones regionales en Nueva York	1	1	—
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	64	64	—
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	83	83	—
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	43	43	—
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	17	17	—
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	72	72	—
Institutos de investigación y capacitación	13	13	—
Tribunales y comisiones de verificación internacionales	123	123	—
<b>Subtotal (sin incluir las operaciones de mantenimiento de la paz)</b>	<b>1 351</b>	<b>1 351</b>	<b>—</b>
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 697	1 696	1
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otras entidades	1 258	1 256	2
<b>Total</b>	<b>4 306</b>	<b>4 303</b>	<b>3</b>