



Asamblea General

Distr. general
23 de agosto de 2011
Español
Original: inglés

Sexagésimo sexto período de sesiones
Temas 134 y 139 del programa provisional*

Proyecto de presupuesto por programas
para el bienio 2012-2013

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 que la Asamblea solicitó al Secretario General que la informara anualmente sobre 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, conforme a lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución 63/250, relativa a la gestión de los recursos humanos.

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011.

* A/66/150.



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
II. Antecedentes e información general	3
III. Actividades de la Oficina de Ética	7
A. Programa de declaración de la situación financiera	7
B. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas	11
C. Divulgación, capacitación y formación	13
D. Asesoramiento y orientación	15
E. Establecimiento de normas y apoyo normativo	18
IV. Comité de Ética y Red de Ética de las Naciones Unidas	19
V. Posibles alternativas propuestas para el programa de declaración de la situación financiera	21
A. Función de examen	21
B. La plataforma de tecnología de la información	22
VI. Recursos necesarios para establecer una nueva plataforma de tecnología de la información	24
VII. Conclusiones y recomendaciones	24

I. Introducción

1. El presente informe, sexto desde que se estableció la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en enero de 2006, se presenta con arreglo a la resolución 60/254 de la Asamblea General, en cuyo párrafo 16 i), la Asamblea solicitó que se la informara anualmente sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas.

2. De conformidad con el mandato de la Oficina de Ética de promover el más alto grado de integridad y de fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas en la Organización, en el presente informe se reseña y evalúa la labor realizada y los logros obtenidos por la Oficina de Ética en sus esferas de responsabilidad durante el período de que se informa. Asimismo, se examina la orientación estratégica a largo plazo de la Oficina en relación con las actividades en curso y la aplicación de las normas éticas.

3. El presente informe también se ha preparado con arreglo a la resolución 63/250 de la Asamblea General, en que la Asamblea solicitó al Secretario General que incluyera en su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética información sobre las actividades del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

4. En el presente informe también se expone la propuesta del Secretario General relativa a futuras disposiciones para el programa de declaración de la situación financiera en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 1 de su resolución 62/236. En esa resolución, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/62/7, párr. I.17) de que el Secretario General realizara un análisis a fondo de las ventajas o desventajas relativas, incluidos los costos, de llevar a cabo los servicios de examen requeridos en relación con el programa de declaración de la situación financiera en forma interna en lugar de recurrir a arreglos externos como se venía haciendo. En la sección V del presente informe se detallan el análisis y la propuesta conexa del Secretario General.

II. Antecedentes e información general

5. La Oficina de Ética, establecida como oficina independiente dentro de la Secretaría con la aprobación de la Asamblea General en la Cumbre Mundial 2005 (véase la resolución 60/1 de la Asamblea General, párr. 161 d)), comenzó a funcionar el 3 de enero de 2006. Con arreglo a los boletines del Secretario General ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11, las principales funciones de la Oficina son:

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

b) Desempeñar las funciones que le incumben de conformidad con la política de las Naciones Unidas de protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas;

c) 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;

d) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas (por ejemplo, conflictos de intereses), lo que entraña la administración de un servicio de consultas sobre esas cuestiones;

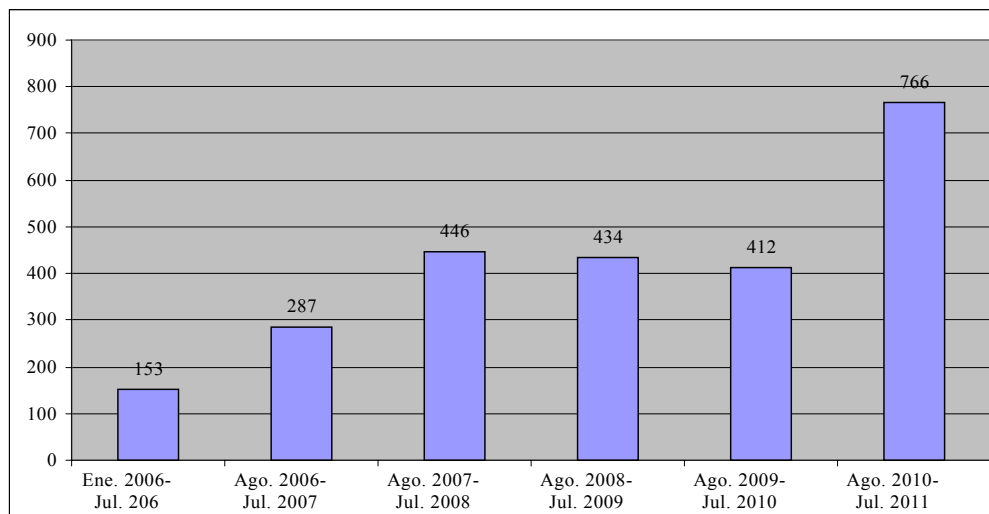
e) Apoyar el establecimiento de normas éticas y promover su coherencia.

6. De conformidad con sus mandatos básicos, la Oficina de Ética ayuda al Secretario General a asegurar que todo el personal desempeñe sus funciones con integridad y profesionalidad y respete la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina se propone fomentar y mantener una cultura de ética y rendición de cuentas en la Organización para aumentar la credibilidad y la eficacia de las Naciones Unidas.

7. En su calidad de instancia consultiva imparcial y orientada a la prestación de servicios dentro de la Organización, en el período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011 la Oficina de Ética recibió un total de 766 solicitudes de servicios. Fruto de las iniciativas emprendidas por la Oficina en el período de que se informa para divulgar más ampliamente sus servicios entre los funcionarios, la cifra supone un aumento del 78% en el número de solicitudes recibidas por la Oficina respecto de la media de los tres períodos anteriores de que se informó. En el gráfico 1 se indica, desglosado por ciclo, el volumen de solicitudes correspondiente al período comprendido entre 2006 y 2011.

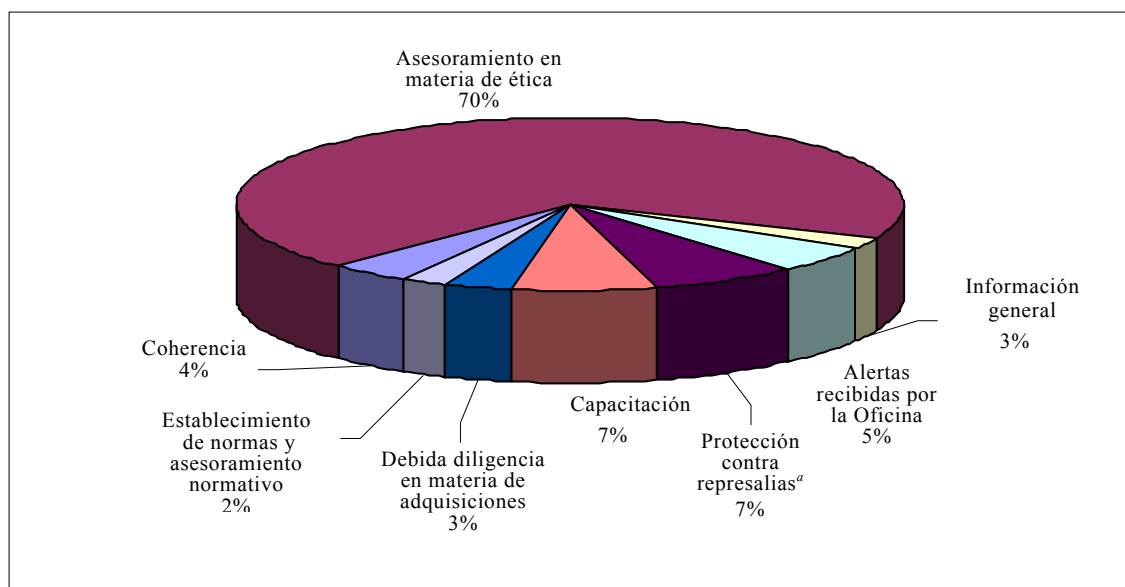
Gráfico 1

Volumen de solicitudes desglosados por ciclo de presentación de informes, enero de 2006 a julio de 2011



8. En vista del amplio alcance de las actividades de la Oficina, las solicitudes recibidas durante el período de que se informa siguieron abarcando una gran diversidad de cuestiones de ética, entre otras, la autorización para realizar actividades externas, la aceptación de obsequios, la participación en actividades políticas, el asesoramiento normativo, el apoyo para el establecimiento de normas y la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar en auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. En el gráfico 2 se desglosan las solicitudes por categoría.

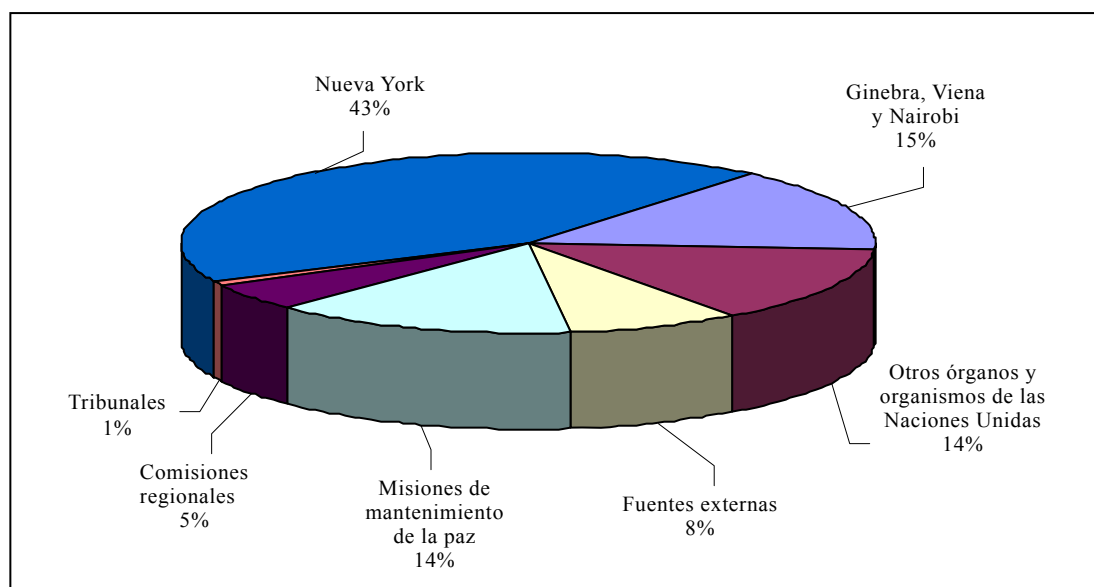
Gráfico 2
Volumen de solicitudes por categoría, 1 de agosto de 2010 a 31 de julio de 2011



^a Los datos incluyen las solicitudes de examen de casos del Comité de Ética.

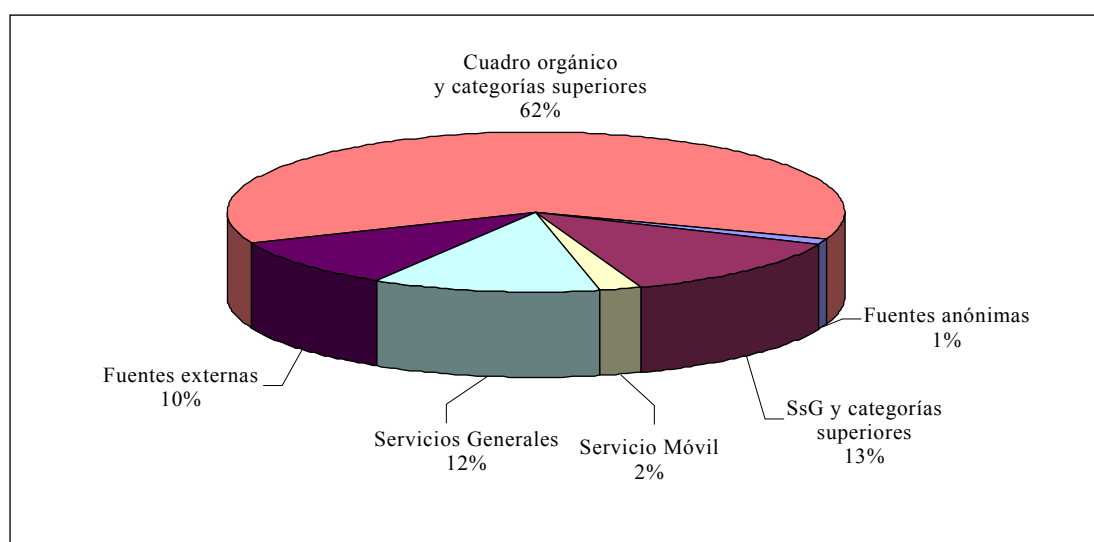
9. Como se observa en el gráfico 3, la Oficina de Ética siguió recibiendo solicitudes de servicios de diversas organizaciones situadas en distintas localidades geográficas. Aunque la mayoría de las solicitudes (el 43%), siguieron proviniendo de oficinas y de funcionarios de Nueva York, en el período de que se informa aumentó un 9% el porcentaje de solicitudes recibidas de fuera de la Sede, en particular de misiones de mantenimiento de la paz y de las oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Viena y Nairobi. Cabe atribuir el aumento de las solicitudes de servicios recibidas de localidades de las Naciones Unidas situadas fuera de Nueva York a las iniciativas de divulgación emprendidas por la Oficina en las organizaciones en 2010 y 2011, descritas en la sección III del presente informe.

Gráfico 3
Volumen de solicitudes por fuente, 1 de agosto de 2010 a 31 de julio de 2011



10. Fiel a su compromiso de proporcionar asesoramiento y apoyo amplios al personal de todos los cuadros, la Oficina de Ética siguió prestando servicios al personal y la administración de distintas categorías en toda la Secretaría, como se indica en el gráfico 4. Al igual que en el ciclo anterior, un porcentaje considerable de las solicitudes (el 13%) provino de altos funcionarios directivos, de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores, lo que demuestra cómo valoran la labor de la Oficina los altos funcionarios de la Organización.

Gráfico 4
Volumen de solicitudes por cuadro, 1 de agosto de 2010 a 31 de julio de 2011



III. Actividades de la Oficina de Ética

11. En el período de que se informa la Oficina de Ética obtuvo logros considerables en relación con cada uno de sus mandatos básicos. En su conjunto, sus actividades promueven el objetivo estratégico de fomentar una cultura de ética en la Organización para aumentar la integridad, la rendición de cuentas, la eficiencia y la productividad.

A. Programa de declaración de la situación financiera

12. La Oficina de Ética tiene el mandato de administrar el programa de las Naciones Unidas para la declaración de la situación financiera como forma de identificar, gestionar y mitigar los riesgos de conflicto de intereses y así reforzar la confianza pública en la integridad de la Organización. Con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6, determinados funcionarios, a saber, todos los de las categorías D-1 o L-6 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.

13. En el ciclo de presentación de declaraciones de 2010, que comenzó el 1 de marzo de 2010 y abarcaba el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, debían presentar declaraciones 4.065 funcionarios, de los cuales 1.244 lo harían por primera vez. Al cierre del ejercicio, había cumplido su obligación 4.031 funcionarios, es decir, el 99,2%.

14. En 2010 la Oficina de Ética llevó a cabo procedimientos adicionales para promover el cumplimiento de los requisitos del programa. 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. Por otra parte, 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 de Ética.

15. Para gestionar los riesgos de la Organización, las declaraciones de la situación financiera se analizan en busca de conflictos de intereses. La experiencia demuestra que una cantidad considerable de información que se divulga sobre la situación financiera requiere investigaciones y aclaraciones posteriores. En el ciclo de 2010, los examinadores externos del programa descubrieron que en los casos de 102 participantes (el 2,5%) se planteaban en total 150 posibles conflictos de intereses que era preciso resolver. De esos conflictos, 58 guardaban relación con activos financieros, 50 con actividades externas y 42 con relaciones familiares. En consulta con la Oficina de Ética, los examinadores formularon recomendaciones sobre las medidas que deberían adoptarse para resolver esos posibles conflictos. En el cuadro que figura a continuación se desglosan las medidas correctivas adoptadas en esos casos. Cabe señalar que en 34 de los casos no fue necesario adoptar ninguna medida por diversos motivos, principalmente porque el posible conflicto de intereses había dejado de existir.

Solución de casos de conflicto de intereses en el programa de divulgación de la situación financiera de 2010

	<i>Número de casos</i>	<i>Ninguna medida ulterior</i>	<i>Obtención de aprobación</i>	<i>Recusación</i>	<i>Gestión de la cuenta</i>	<i>Otras medidas</i>
Intereses financieros	58	12		34	8	4
Actividades externas	50	16	29			5
Relaciones familiares	42	6		32		4
Total	150	34	29	66	8	13

16. El examen de las declaraciones de la situación financiera incluye además un procedimiento de verificación. Este exige a determinados participantes que presenten documentación de terceros para asegurar que la información presentada en sus declaraciones es íntegra y exacta. Para el ciclo de 2010 se seleccionó a 191 participantes sobre la base de una muestra aleatoria estratificada de distintos organismos, categorías, departamentos y lugares de destino para que participaran en el proceso de verificación. Además de los participantes escogidos al azar, se volvió a seleccionar para 2010 a los participantes del procedimiento de verificación de 2009 que no habían presentado documentación completa de terceros.

17. Al cierre del ciclo de 2010, 34 participantes en total habían incumplido las obligaciones que les imponía el programa. De ellos, 12 eran funcionarios de entidades de las Naciones Unidas diferentes de la Secretaría. Los casos de los 22 funcionarios restantes se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que adoptara las medidas correspondientes; esos casos se están examinando actualmente.

18. La Oficina de Ética observa que los funcionarios que incumplieron su obligación con arreglo al programa en el ciclo de 2009 esencialmente atribuyeron esa falta a su impresión de que no estaban obligados a participar en el programa. Para resolver ese problema, la Oficina ha ampliado sus actividades de capacitación y divulgación para el ciclo de 2011. En particular, en marzo de 2011, la Oficina organizó asambleas del personal para sensibilizar a los funcionarios acerca de su obligación de presentar declaraciones y organizó sesiones de capacitación para los coordinadores del programa a fin de ayudarlos a proporcionar una mejor orientación en sus departamentos respectivos a los funcionarios que debían presentar declaraciones. El personal de la Oficina de Ética, incluida la Directora de la Oficina, impartió orientación sobre cuestiones relativas al programa al personal y a la administración desplegados sobre el terreno durante las misiones de divulgación llevadas a cabo por la oficina en las operaciones de mantenimiento de la paz en 2011 (véase la sección C).

19. 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

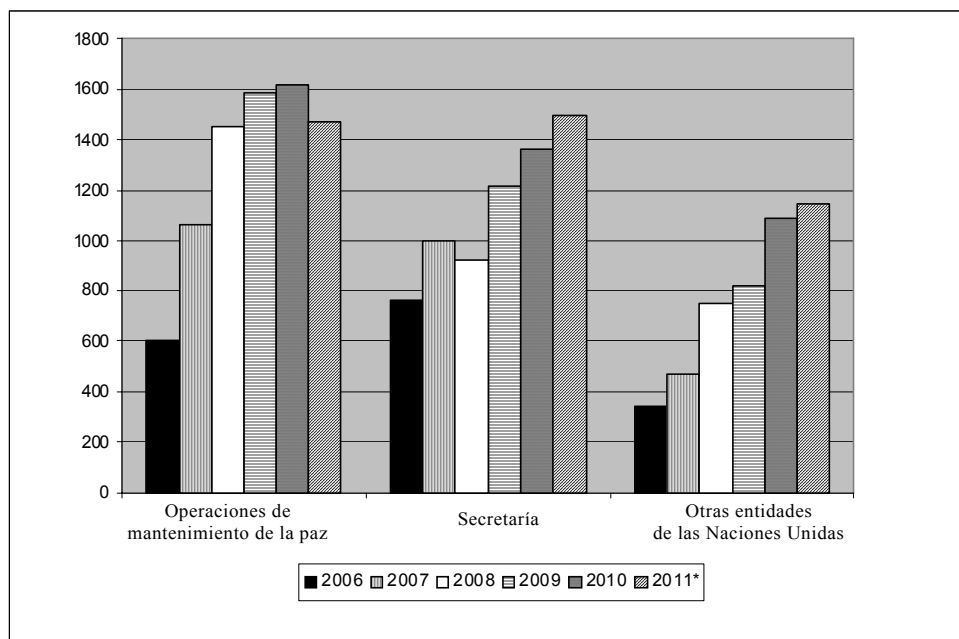
información sobre el programa de declaración de la situación financiera correspondiente a 2010 desglosada por departamento u oficina de la Secretaría de las Naciones Unidas.

20. La iniciativa de las Naciones Unidas de declaraciones públicas voluntarias continuó en el ciclo de 2010, con mejoras notables. Participaron en la iniciativa 111 altos funcionarios de las Naciones Unidas, de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores, lo que supone una tasa de participación del 81%. Ochenta de esos funcionarios (el 72%) optaron por formular una declaración completa de sus activos e intereses, 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. Las declaraciones públicas voluntarias correspondientes a 2010 de los secretarios generales adjuntos y los subsecretarios generales se han publicado en el sitio web del Secretario General.

21. Con respecto al ciclo de 2011, que comenzó el 1 de marzo de 2011, al 30 de junio de 2011 se habían inscrito 4.113 funcionarios. En el gráfico 5 se presentan los distintos grados de participación en los ciclos anuales del programa desglosados por tipo de entidad.

Gráfico 5

Participación en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, 2006-2011



* Al 30 de junio de 2011.

	<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 ^a	1 473	1 493	1 147	4 113

^a Al 30 de junio de 2011.

22. Aunque el programa de declaración de la situación financiera se aplica principalmente a la Secretaría, otras entidades de las Naciones Unidas¹, también forman parte del programa, en régimen de participación en la financiación de los gastos. La participación en el programa de otras entidades de las Naciones Unidas 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. Con respecto al ciclo de 2011, la recién establecida Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) ha pedido a la Oficina de Ética que preste a sus funcionarios servicios en la materia, incluida la administración del programa de declaración de la situación financiera.

23. Respondiendo a la solicitud formulada por la Asamblea General y mencionada en el párrafo 4 del presente informe, en septiembre de 2010 el Secretario General estableció un grupo consultivo de alto nivel integrado por altos funcionarios de la Secretaría para que examinara distintas disposiciones posibles para el programa de declaración de la situación financiera e impartiera orientación al respecto, a fin de asegurar su eficacia y sostenibilidad a largo plazo. En la sección V del presente informe se resume el informe del grupo y la propuesta conexa del Secretario General.

¹ Participan actualmente en el programa las siguientes entidades de las Naciones Unidas: el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, 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, 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 la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres.

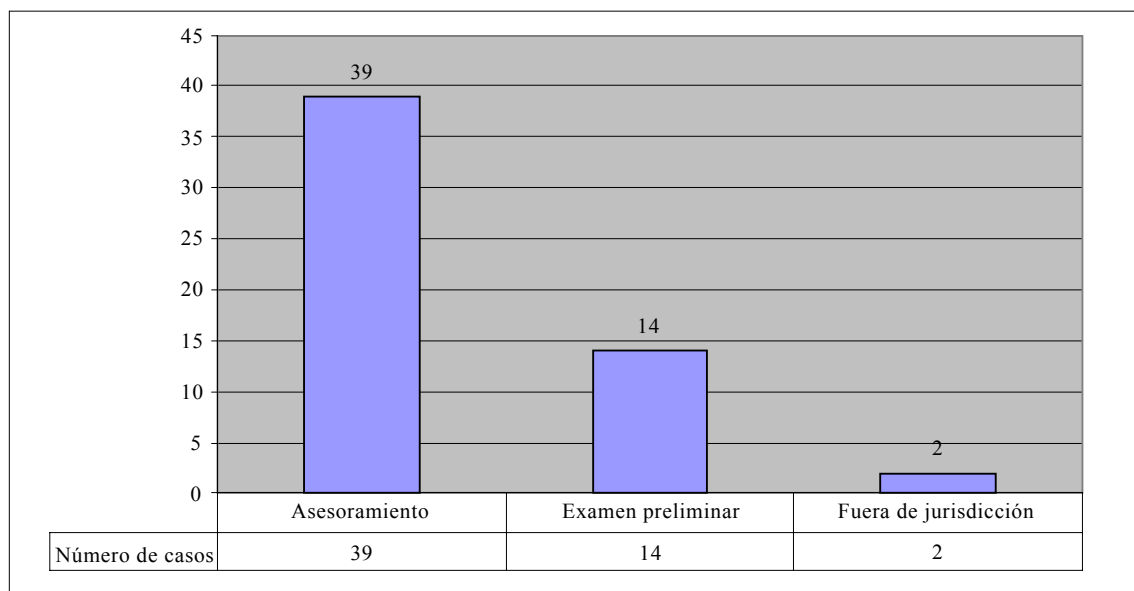
B. Protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas

24. Con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21, la Oficina de Ética tiene el mandato de aplicar la política de las Naciones Unidas de protección contra represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. De conformidad con ese boletín, la Oficina recibe denuncias de represalias y lleva a cabo exámenes preliminares 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.

25. A la espera de que concluya una investigación remitida, la Oficina de Ética puede recomendar al Secretario General que se adopten medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses del denunciante. La Oficina realiza una determinación final una vez recibidos y evaluados el informe completo sobre la investigación y las pruebas correspondientes.

26. En el período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011, la Oficina de Ética recibió 55 solicitudes relacionadas con la protección contra represalias. Esa cifra representa un aumento del 56% con respecto al ciclo anterior, en que se recibieron 36 solicitudes. Como se observa en el gráfico 6, 14 de las 55 solicitudes se consideraron justificadas en la evaluación preliminar. De esos casos, la Oficina examinó 11, de los cuales se sometió a investigación uno, al comprobar la Oficina, *prima facie*, que se habían tomado represalias. Aunque no se estableció *prima facie* que hubiera habido represalias en 9 de los otros 10 casos, en el décimo caso el denunciante retiró la solicitud. Continúa el examen preliminar de los tres casos restantes.

Gráfico 6
**Medidas adoptadas respecto de las solicitudes de protección, 1 de agosto de 2010
a 31 de agosto de 2011**



27. En relación con las 41 solicitudes respecto de las cuales no se consideró justificada una evaluación preliminar, si bien se determinó que dos de ellas quedaban fuera del mandato del examen, las 39 restantes entrañaban asesoramiento y orientación sobre la aplicabilidad de la política de las Naciones Unidas de protección contra represalias. También se dirigió a algunos funcionarios a otros órganos competentes, como la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, la Oficina del Asesor Letrado y la Dependencia de Evaluación interna y el equipo de gestión de la actuación profesional de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

28. En el período de que se informa, la Oficina de Ética concluyó además los exámenes preliminares de nueve casos del ciclo 2009-2010. La Oficina determinó *prima facie* que se habían tomado represalias en dos de los casos, que remitió para su investigación. En los otros siete casos no se estableció *prima facie* que hubiera habido represalias. La conclusión de los casos pendientes del ciclo 2009-2010 ha permitido a la Oficina terminar de tramitar todos los casos atrasados por primera vez desde que empezó a funcionar, y demuestra su renovado empeño de responder a todas las solicitudes de protección contra represalias en forma oportuna y eficiente.

29. En el período de que se informa, la Oficina de Ética facilitó la adopción de medidas provisionales de protección en favor de los denunciantes de represalias a raíz de las determinaciones realizadas *prima facie* por la Oficina en los ciclos de 2009-2010 y 2010-2011. Uno de los casos entrañó trasladar al funcionario en cuestión a una oficina de las Naciones Unidas situada en otra localidad, mientras que en el otro caso el denunciante fue reasignado dentro de la misma oficina local. La capacidad de aplicar medidas provisionales de protección es un elemento indispensable para salvaguardar a los denunciantes de represalias y alienta a los funcionarios contar con esa protección a la hora de denunciar faltas de conducta.

La Oficina seguirá recomendando medidas de protección provisionales cuando sea necesario, a fin de aumentar la eficacia y la integridad de la política de las Naciones Unidas de protección contra represalias.

30. En el ciclo de 2010-2011 también se estableció el primer grupo de investigación alternativo, con arreglo a ST/SGB/2005/21, para investigar un caso de represalias comprobado *prima facie* y remitido por la Oficina de Ética. El grupo se estableció de conformidad con una recomendación de la Oficina de Ética al Secretario General, formulada sobre la base de que se plantearía un conflicto de intereses si se encargaba la investigación a la OSSI. El grupo sirvió de mecanismo alternativo eficaz y realizó su investigación en el plazo previsto. El apoyo prestado al grupo por la Oficina de Ética, la Oficina Ejecutiva del Secretario General y la OSSI demuestran que la Organización mantiene la firme determinación de aplicar cabalmente su política de protección contra represalias.

31. En el período de que se informa, la Oficina de Ética recibió informes sobre investigaciones concluidas en relación con tres casos de represalias establecidos *prima facie* en los ciclos 2009-2010 y 2010-2011. Tras la evaluación y el examen independientes de los informes sobre las investigaciones y las pruebas conexas, la Oficina determinó que en dos de los tres casos no había quedado comprobada la existencia de represalias. Con respecto al tercer caso, la Oficina constató que se habían tomado represalias y ha formulado recomendaciones a la Oficina Ejecutiva del Secretario General y al Departamento de Gestión de que se adopten medidas disciplinarias y correctivas, con arreglo al boletín ST/SGB/2005/21. Con el ánimo de establecer prácticas transparentes y estructuradas de examen de casos, la Oficina también ha formulado procedimientos operativos estándar para la aceptación y el examen de denuncias de represalias, así como para el examen y la evaluación de los informes sobre investigaciones que se le presentan.

32. La aplicación eficaz de la política de protección contra represalias sigue siendo fundamental para promover en la Organización una cultura que aliente al personal a denunciar conductas que pongan en peligro la reputación y el prestigio de las Naciones Unidas. Además de examinar de forma exhaustiva y oportuna los casos de denuncias de represalias que se le comuniquen, la Oficina seguirá articulando el objeto, el alcance y la disponibilidad de la política en beneficio de los funcionarios. A juicio de la Oficina, hacer conocer la política es una de las formas de prevenir las represalias.

C. Divulgación, capacitación y formación

33. En el período de que se informa, la Oficina de Ética intensificó su labor de divulgación entre los funcionarios situados fuera de Nueva York. La Oficina considera que las iniciativas de divulgación son decisivas para ampliar el conocimiento de sus servicios y escuchar de primera mano los problemas éticos que se plantean a los funcionarios desplegados sobre el terreno. A juicio de la Oficina, la implicación del personal es un componente fundamental del refuerzo y la consolidación de una cultura de ética en toda la Organización.

34. Entre febrero y mayo de 2011, la Directora de la Oficina de Ética, con apoyo del personal de la Oficina, visitó a la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación, el Organismo de Obras Públicas

y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Misión de las Naciones Unidas en Liberia y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo. En total, el personal de la Oficina se entrevistó con más de 900 funcionarios.

35. Las misiones de divulgación de la Oficina de Ética le han permitido entablar conversaciones sinceras con el personal y la administración sobre diversas cuestiones éticas y les han permitido conocer mejor su función y mandato. Para aumentar la eficiencia en todo el sistema, las misiones también han permitido mejorar el contacto con las oficinas regionales, como la Oficina del Ombusman y de Servicios de Mediación y los equipos encargados de cuestiones de conducta y disciplina que pueden remitir casos a la Oficina. La Oficina seguirá llevando a cabo misiones de divulgación al terreno para comprender mejor los riesgos en materia de ética que allí se plantean y determinar las necesidades concretas de comunicación y formación del personal desplegado sobre el terreno.

36. En vista de la importancia de la capacitación para sensibilizar al personal sobre los problemas éticos y empoderarlo para ejercer su juicio y adoptar decisiones de manera ética, en el período de que se informa la Oficina de Ética facilitó e impartió capacitación en la materia. 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 (ST/SGB/2005/22), la Oficina organizó, en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, actividades de aprendizaje sobre ética dirigidas a funcionarios de toda la Secretaría. Las actividades se centraron en la formulación, adaptación e impartición de talleres y módulos generales y personalizados, tanto en línea como presenciales.

37. Se siguió proporcionando capacitación en línea sobre ética a través del programa de aprendizaje obligatorio en línea “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad” (ST/SGB/2005/17), dirigido a los funcionarios de todas las categorías y centrados en los valores y las normas de integridad básicos que han de respetarse en el lugar de trabajo. Desde que se inició el programa en 2005, han concluido el curso más de 45.200 personas, 11.600 de ellas en el período de que se informa.

38. 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 2010 y 2011. Desde que comenzó el taller en 2006, han participado en él casi 14.000 funcionarios de todo el sistema. En el período de que se informa, participaron en unas 100 jornadas más de 1.000 funcionarios. En respuesta a solicitudes concretas de oficinas, se programaron expresamente o se integraron en programas de capacitación más amplios sesiones de capacitación para funcionarios sobre el terreno de la FPNUL, la UNMIL, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (en Bonn, París y Ginebra). A comienzos de 2011, la Oficina de Ética, en cooperación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y los encargados externos de administrar el programa de capacitación, examinó, actualizó y complementó el contenido del taller, en función de la evolución de las necesidades y las prioridades.

39. Sobre la base de iniciativas de colaboración satisfactorias entre la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones, en 2010 se puso en marcha en el sitio web del centro de capacitación de la División

un módulo de capacitación en línea titulado “Ethics and integrity in procurement”. En el período de que se informa, 268 personas concluyeron el curso, obligatorio para los funcionarios de la División de Adquisiciones y recomendado para otros funcionarios que realizan actividades relacionadas con las adquisiciones.

40. En julio de 2011, la Directora de la Oficina de Ética hizo exposiciones sobre el tema para funcionarios directivos de categoría intermedia en la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas en Turín y en el Programa de capacitación en administración y gestión de recursos para el personal directivo de las misiones del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno.

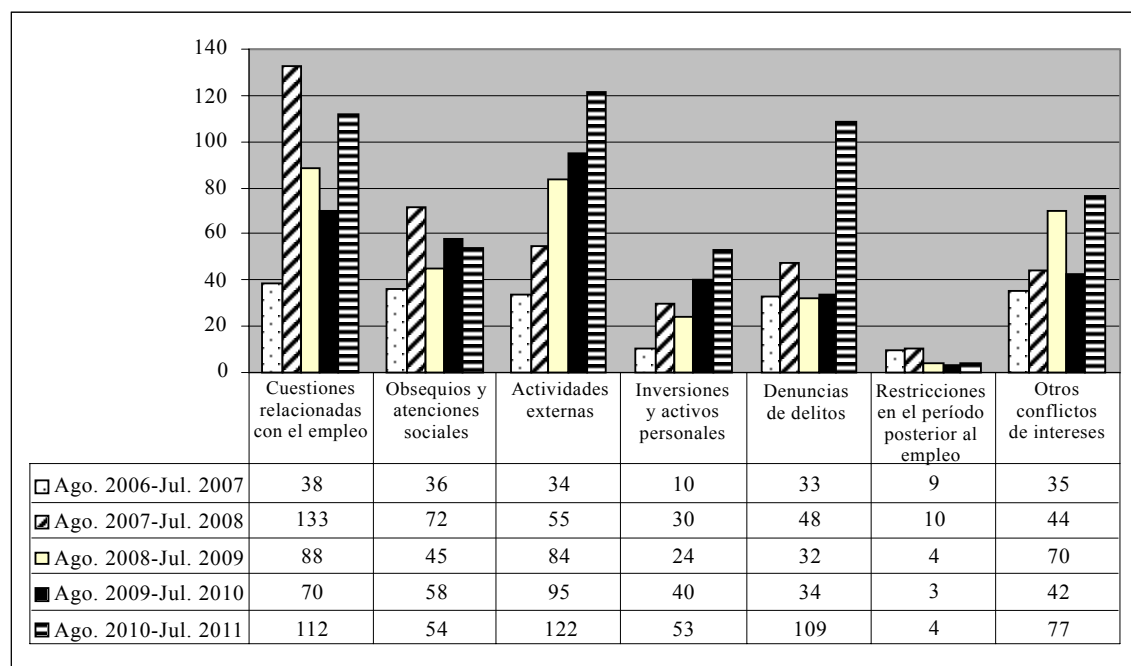
41. Las muestras de respeto por parte de los altos funcionarios de los valores éticos y el comportamiento ético en el lugar de trabajo son una importante forma de promover una cultura ética. La Oficina de Ética ha preparado una carpeta informativa sobre el tema para todos los nuevos funcionarios directivos de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. El material está adaptado a sus funciones y obligaciones respectivas y aborda las consideraciones éticas relativas a, entre otras cosas, la respuesta a las denuncias de faltas de conducta, la evitación de conflictos de intereses y la transparencia en las prácticas de contratación y las evaluaciones de la actuación profesional.

D. Asesoramiento y orientación

42. La Oficina de Ética considera que su función de asesoramiento es un aspecto clave de sus esfuerzos por proteger y respaldar la reputación y el prestigio de la Organización. En cumplimiento de su mandato de asesoramiento, la Oficina imparte asesoramiento y orientación confidenciales sobre ética al personal, la administración y los departamentos y oficinas para asegurar que las decisiones que se adoptan se ajusten a los valores, principios y normas de la Organización. De esta manera, se previenen, mitigan y resuelven conflictos de intereses reales o aparentes, lo cual contribuye a aumentar la integridad de la Organización y su personal.

43. Prueba de la importancia de la función de asesoramiento de la Oficina de Ética, el 70% de todas las solicitudes de servicios que recibió en el período de que se informa correspondieron al asesoramiento en la materia, como se indica en el gráfico 2 (volumen de solicitudes por categoría). En el período de que se informa, la Oficina recibió 531 solicitudes de asesoramiento sobre una gran diversidad de temas relacionados con la ética, lo que representa un aumento del 72% en la demanda con respecto al período anterior. Como se indica en el gráfico 7 *infra*, las solicitudes de asesoramiento se clasifican en las siguientes categorías: actividades externas (23%); presuntas faltas de conducta (21%); otros conflictos de intereses (15%); inversiones y activos personales (10%); cuestiones relacionadas con el empleo (21%); obsequios y atenciones sociales (10%) y restricciones en el período posterior al empleo (1%).

Gráfico 7
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por ciclo, agosto de 2010 a julio de 2011



44. También en este caso, cabe atribuir el aumento en la demanda de servicios de asesoramiento a las actividades de divulgación emprendidas por la Oficina de Ética durante el período de que se informa. En 2010-2011, la Oficina llevó a cabo aproximadamente 54 presentaciones sobre ética, mientras que en el período 2009-2010 habían sido 8. Las presentaciones, diferentes de la capacitación impartida en los talleres, guardaban relación entre otras cosas con la labor de la Oficina de Ética, la nueva política de la Organización en materia de obsequios, las actividades externas y la ética y la rendición de cuentas. Las presentaciones se desarrollaron en diversas oficinas de las Naciones Unidas, para beneficio de grupos especializados como funcionarios directivos de misiones y el personal de la División de Gestión de Inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La mayor demanda de servicios de la Oficina demuestra tanto el valor que el personal y la administración asignan a que exista un mecanismo confidencial que responda a sus preocupaciones en materia de ética como la calidad del asesoramiento recibido.

45. El asesoramiento y la orientación sobre ética brindados por la Oficina de Ética en el período de que se informa abarcó la aclaración o interpretación de normas y reglamentos de la Organización sobre actividades prohibidas o restringidas y la aplicación de un marco ético de adopción de decisiones a dilemas éticos. Mediante la consulta y la coordinación interinstitucionales con oficinas como la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones, la Oficina de Ética procuró asegurar que se adoptaran enfoques coherentes en relación con la aplicación e interpretación de las normas de la Organización.

46. Con respecto al aumento de las solicitudes de asesoramiento sobre ética en el ciclo 2010-2011, el mayor aumento correspondió a la categoría “presuntas faltas de conducta”, que aumentó de 34 a 109 denuncias (el 220%). Aunque la Oficina de Ética no tiene el mandato de tramitar denuncias de faltas de conducta, asesora sobre las normas de conducta de la Organización y dirige a los funcionarios a los mecanismos de denuncia competentes. El aumento de las denuncias de faltas de conducta recibidas por la Oficina, no obstante, parece indicar que los funcionarios conocen mejor lo que se entiende por conducta aceptable y tienen más confianza en los mecanismos internos de denuncia. En vista de que las faltas de conducta y el comportamiento contrario a la ética exponen a la Organización a riesgos considerables, la Oficina seguirá asesorando al personal sobre las normas de conducta aplicables y sus obligaciones de denuncia, procurando familiarizarlos con las medidas de protección contra las represalias.

47. Las solicitudes de asesoramiento de la categoría “inversiones y activos personales” experimentaron un aumento del 33%. Cabe atribuirlo a que el personal, en parte a raíz del programa de declaración de la situación financiera, es cada vez más consciente de la posibilidad de que sus inversiones y activos personales les planteen un conflicto con sus funciones profesionales o con los intereses de las Naciones Unidas.

48. Cabe destacar que la disminución de casi el 10% de la categoría “obsequios, honores, favores” puede atribuirse directamente a la nueva instrucción administrativa ST/AI/2010/1 sobre la información, conservación y enajenación de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneraciones de fuentes gubernamentales y no gubernamentales, publicada en enero de 2010. A raíz de la publicación de esa nueva política se creó un mecanismo para que tanto el personal como la administración enajenen los obsequios de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal, lo cual ha reducido en consecuencia el número de solicitudes de orientación que se dirigen a la Oficina de Ética.

49. Cabe destacar que el número de solicitudes de asesoramiento y orientación sobre ética formuladas por misiones de mantenimiento de la paz aumentó de 53 a 135 (el 155%). Ese aumento guarda relación directa con las actividades de divulgación llevadas a cabo por la Oficina de Ética en las misiones sobre el terreno en el período de que se informa. Esas visitas han aumentado considerablemente la capacidad de la Oficina de interactuar directamente con los funcionarios y asegurar que estén familiarizados con sus servicios.

50. Con respecto a la confianza depositada en la Oficina de Ética por el personal, en el período de que se informa la Oficina recibió 38 notificaciones en relación con las cuales no se le solicitaba medida alguna. Los funcionarios dirigían esas notificaciones a la Oficina solo a efectos de supervisión, para participarla de denuncias oficiales de faltas de conducta o hacer constar de forma confidencial en los registros de la Oficina cuestiones personales relacionadas con el lugar de trabajo. El hecho de que la Oficina reciba y conserve la información de manera segura ha permitido a los funcionarios que no desean adoptar medidas de manera oficial u oficiosa expresar sus preocupaciones ante un órgano independiente e imparcial de la Organización.

51. Además del asesoramiento y la orientación proporcionados al personal de la Secretaría, en el período de que se informa la Oficina de Ética respondió a consultas de otras entidades de las Naciones Unidas sobre intercambio de información,

mejores prácticas, políticas y asesoramiento y orientación en materia de ética. Esas entidades fueron la Universidad de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el OOPS, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, la Unión Postal Universal, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, la Dependencia Común de Inspección, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

E. Establecimiento de normas y apoyo normativo

52. Elaborar normas éticas en toda la organización es una función fundamental de la Oficina de Ética, estipulada en el boletín ST/SGB/2005/22, relativo al establecimiento de la Oficina.

53. En el período que se examina, la Oficina de Ética, junto con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos, participó en un examen de las normas de conducta de la administración pública internacional y sugirió formas de afrontar los problemas éticos nuevos y críticos que se planteaban a la Organización y a su personal. En mayo de 2011, la Oficina contribuyó a las deliberaciones del Grupo de Trabajo Técnico de la Comisión de Administración Pública Internacional en su examen preliminar de las normas de conducta.

54. Para asegurar el más alto grado de integridad y la aplicación coherente de los principios éticos en la Organización, la Oficina de Ética colaboró estrechamente con el Comité de Ética de las Naciones Unidas, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos en la preparación de una nota orientativa común sobre las actividades políticas dirigida al personal de las Naciones Unidas. En esa nota se analizaba el alcance de las actividades políticas permitidas al personal en vista de sus obligaciones en calidad de funcionarios públicos internacionales.

55. En el período de que se informa la Oficina de Ética también colaboró con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la preparación del informe del Secretario General sobre conflictos de intereses personales, solicitado en la resolución 65/247 de la Asamblea General. La Oficina hizo un análisis práctico y una evaluación de los conflictos de intereses que pueden plantearse a un funcionario en el desempeño de sus funciones y obligaciones oficiales.

56. En el período de que se informa, la Oficina de Ética ayudó al Servicio de Gestión de Inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas a actualizar su política en materia de obsequios y atenciones sociales de conformidad con las normas de la Organización y del sector. Además, la Oficina

además asesoró al ACNUR sobre la armonización de su política interna en materia de obsequios con la instrucción administrativa ST/AI/2010/1.

57. En 2011, la Oficina de Ética expuso en una conferencia de oficiales jefes de adquisiciones de la Secretaría de las Naciones Unidas información sobre los riesgos y los problemas éticos y para la reputación que pueden acarrear las actividades relacionadas con las adquisiciones. A juicio de la División de Adquisiciones, la deliberación interactiva fue una valiosa forma de comprender mejor las normas éticas aplicables en su ámbito de trabajo.

58. La Oficina de Ética proporcionó además, en casos concretos, asesoramiento independiente a la División de Adquisiciones sobre cuestiones relacionadas con los programas de ética, lucha contra la corrupción y cumplimiento de los contratistas que deseaban reincorporarse a la lista de proveedores de las Naciones Unidas. La Oficina asesoró de manera independiente a la División sobre la idoneidad de los expertos externos en materia de ética y de cumplimiento propuestos por los proveedores, los cuales verificarían que estos hubieran ejecutado los programas de ética, lucha contra la corrupción y cumplimiento exigidos por las Naciones Unidas para reincorporarlos a su lista de proveedores. La Oficina respondió a solicitudes de asesoramiento de la División de Adquisiciones sobre posibles problemas éticos relacionados con los riesgos para la reputación en el contexto de posibles conflictos de intereses.

59. La Oficina de Ética siguió ejerciendo el liderazgo funcional del Comité de Ética de las Naciones Unidas por medio de su Directora, que lo preside. En la sección IV del presente informe se describe la labor del Comité.

IV. Comité de Ética y Red de Ética de las Naciones Unidas

60. El Secretario General estableció el Comité de Ética de las Naciones Unidas en el boletín ST/SGB/2007/11, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2007. El Comité tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas éticas para la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado y de celebrar consultas sobre casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones para todo el sistema de las Naciones Unidas.

61. El Comité de Ética de las Naciones Unidas está compuesto 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 2011, el Comité estaba integrado por los siguientes miembros: la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNICEF, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la UNOPS, el PMA, el OOPS y el ACNUR. ONU-Mujeres ha solicitado a la Oficina de Ética servicios en la materia, de conformidad con la sección 2.2 del boletín ST/SGB/2007/11, hasta que se establezca una oficina de ética en esa entidad.

62. La Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas preside el Comité y dirige las actividades de creación de capacidad y las encaminadas a asegurar la aplicación de una metodología coherente en la prestación de servicios relacionados con la ética.

63. En el período comprendido entre el 1 de agosto de 2010 y el 31 de julio de 2011, el Comité celebró ocho sesiones. Sus prioridades fundamentales son promover una aplicación coherente de las normas y prácticas éticas entre las organizaciones que lo integran y responder a los nuevos problemas éticos que se plantean a la Organización.

64. A fin de armonizar las políticas relativas a la declaración de la situación financiera, el Comité de Ética llevó a cabo un estudio de las políticas y las prácticas programáticas internas en la materia. El Comité también hizo una evaluación de los perfiles de riesgo de las organizaciones integrantes. Además, elaboró un examen comparativo de las prácticas satisfactorias relacionadas con los programas de declaración de la situación financiera de distintos países e instituciones internacionales.

65. Como se menciona en los párrafos 53 y 54, los miembros del Comité de Ética elaboraron un enfoque y una nota de orientación comunes sobre las actividades políticas para el personal de las Naciones Unidas, incluidos los funcionarios de la Secretaría, los fondos y programas y las misiones sobre el terreno. El Comité también estudió las nuevas cuestiones éticas que se planteaban en relación con el examen de las normas de conducta de los funcionarios públicos internacionales.

66. En el período de que se informa, dos personas de un programa administrado por separado remitieron a la Presidenta del Comité para su examen, con arreglo a la sección 4.3 del boletín ST/SGB/2007/11, decisiones relativas a presuntas represalias tomadas en su contra por denunciar faltas de conducta. Tras celebrar consultas con los miembros del Comité, la Presidencia confirmó los dictámenes finales pronunciados en ambos casos.

67. Según lo dispuesto por el Secretario General en su boletín ST/SGB/2007/11, el Comité de Ética llevó a cabo un examen de los informes anuales de las oficinas de ética de la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado y formuló las recomendaciones correspondientes. Además, inició deliberaciones sobre el establecimiento de un marco común y un enfoque coherente respecto de la presentación anual de información de las oficinas de ética de las organizaciones integrantes.

Red de Ética para las organizaciones multilaterales

68. En apoyo de la promoción sistemática por el Secretario General de la colaboración a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de ética, el 21 de junio de 2010 se estableció la Red de Ética. La Red está integrada por los oficiales de ética y profesionales afines de la Secretaría de las Naciones Unidas, los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras entidades. La Red ha celebrado tres reuniones desde su establecimiento, dos de ellas durante el período de que se informa, y ha centrado sus actividades de colaboración en la formulación de un compendio de prácticas relacionadas con las funciones de una oficina de ética y en el intercambio de experiencia y materiales en los ámbitos de las encuestas, la capacitación sobre ética, la declaración de la situación financiera y los servicios de asesoramiento sobre ética. La Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas copresidió la Red en su primer año de funcionamiento.

V. Posibles alternativas propuestas para el programa de declaración de la situación financiera

69. Como se señala en el párrafo 12, si bien la Oficina de Ética administra el programa de la Secretaría para la declaración de la situación financiera con arreglo a la resolución 60/254 de la Asamblea General, el examen de las declaraciones correspondientes se realiza fuera de la Organización. La administración de la aplicación informática del programa (su plataforma de tecnología de la información) también está a cargo de un proveedor de servicios, y la Oficina de la Tecnología de la Información y las Comunicaciones presta apoyo técnico adicional.

70. En 2009-2010, tanto dentro como fuera de las Naciones Unidas se llevaron a cabo análisis del programa de declaración de la situación financiera. Si bien en el estudio externo se señaló una serie de alternativas técnicas para la sostenibilidad del programa, el estudio no se había concebido para hacer recomendaciones acerca de la opción que debía seleccionarse. En septiembre de 2010, el Secretario General convocó a un grupo consultivo de alto nivel integrado por funcionarios superiores de diversas oficinas y departamentos de la Secretaría para que proporcionara asesoramiento y orientación sobre las formas de examinar las distintas alternativas posibles para el programa.

71. El grupo consultivo examinó las disposiciones vigentes del programa, las alternativas presentadas en el estudio externo, la experiencia práctica de la Oficina de Ética en la administración del programa desde 2006, la experiencia de los fondos y programas de las Naciones Unidas en la administración de sus propios programas de declaración de la situación financiera y otras alternativas posibles. También se examinaron las ventajas y desventajas relativas de cada alternativa y las estimaciones de costos para la Organización.

72. En su examen, el grupo consultivo estudió la forma en que se examinaban las declaraciones de la situación financiera (función de examen) y la aplicación informática que utilizaba el programa (su plataforma de tecnología de la información). Con respecto a la función de examen, se señalaron tres posibles alternativas: un examen externo, un examen interno y un examen híbrido. En cuanto a la plataforma de tecnología de la información, se señalaron tres alternativas posibles: crear una nueva plataforma, mejorar la plataforma vigente con mejoras de nivel medio o mantener la plataforma vigente con mejoras mínimas.

A. Función de examen

73. La función de examen del programa de declaración de la situación financiera entraña estudiar todos los ámbitos en que se exige al funcionario declarar información financiera (a saber, activos, ganancias, acciones y opciones, ingresos externos, suplementos directos e indirectos, pasivos y actividades externas) para determinar si se le plantea un conflicto de intereses real o potencial en relación con el desempeño de sus obligaciones y funciones oficiales. A continuación se resumen las ventajas y desventajas respectivas de las distintas alternativas para la función de examen.

74. Con arreglo al método de examen externo, el examen de las declaraciones de la situación financiera queda a cargo de un examinador externo, como ocurre

actualmente. Al detectar un posible conflicto de intereses, el examinador externo asesora al funcionario que presenta la declaración para mitigar y gestionar el conflicto, solicitando periódicamente orientación y sugerencias a la Oficina de Ética. La ventaja de este método es que los examinadores externos aplican las mejores prácticas del sector, y aportan su conocimiento de disposiciones financieras complejas y su capacidad de movilizar a personal estacional en los períodos de mayor volumen de declaraciones. El método también permite que la información declarada por los funcionarios sea examinada fuera de las Naciones Unidas, lo cual afianza aún más la protección de su carácter confidencial. Ahora bien, la desventaja que presenta este método es que el examinador externo no está familiarizado con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, ni con su entorno operacional. Además, que la Organización deba recurrir a los servicios de un examinador externo no facilita la creación de capacidad institucional a largo plazo.

75. Con arreglo al método de examen interno, la Oficina de Ética llevaría a cabo todo el examen de la información declarada. Este método permitiría beneficiarse de los conocimientos exhaustivos del entorno operacional y reglamentario de las Naciones Unidas que posee la Oficina, así como de su capacidad de detectar y comprender cabalmente los posibles conflictos de intereses en el contexto de las funciones oficiales que desempeña un funcionario que presenta una declaración y del marco legislativo de la Organización. El examen interno permitiría añadir más valor a la creación de capacidad institucional para la gestión de los riesgos. Ahora bien, los examinadores de la Oficina de Ética tal vez no posean la pericia necesaria para analizar cuestiones financieras o de inversión complejas. Además, el método plantea la preocupación de que esos funcionarios tengan acceso a la información financiera confidencial de sus colegas. Si no se respetara el carácter confidencial de la información declarada, los funcionarios perjudicados podrían interponer un recurso en el sistema de justicia interna de la Organización, obligándola a sufragar los gastos adicionales que exigiría tramitarlos.

76. Con arreglo al método de examen híbrido, la función de examen quedaría a cargo de examinadores internos y externos. El examinador externo se centraría en la información financiera declarada por el funcionario, mientras que el interno examinaría las actividades, afiliaciones e intereses externos declarados. Así, se combinarían en un solo sistema las ventajas en cuanto a los conocimientos financieros especializados del examinador externo y los conocimientos institucionales de las Naciones Unidas del examinador interno. No obstante, el método no impide que el examinador interno acceda a la información privada del funcionario, lo cual plantea problemas de confidencialidad que podrían obligar a la Organización a sufragar gastos adicionales relacionados con la posible interposición de un recurso en el sistema de justicia interna si no se respeta el carácter confidencial de la información declarada por el funcionario.

B. La plataforma de tecnología de la información

77. Como la plataforma de tecnología de la información del programa de declaración de la situación financiera es el medio que emplean los funcionarios que presentan declaraciones para transmitir información confidencial y privada, cualquier falla del sistema menoscabaría la confianza de los usuarios y expondría a la Organización a demandas por parte de los declarantes, lo cual atentaría contra la continuación del programa. Así pues, los aspectos de seguridad de la plataforma son

fundamentales para garantizar la confianza de los funcionarios que presentan declaraciones.

78. Aunque la seguridad, fiabilidad y confidencialidad de los datos son decisivos para la eficacia del programa de declaración de la situación financiera, el grupo consultivo observó numerosos aspectos preocupantes y problemáticos en la actual plataforma de tecnología de la información, como la capacidad limitada del sistema, su estabilidad a largo plazo y la seguridad de los gastos. Aunque esa plataforma se diseñó inicialmente para procesar la información de unos 1.700 funcionarios que presentaban declaraciones, el número ha aumentado enormemente, de 1.704 en 2006 a 4.065 en 2010. Con el número cada vez mayor de funcionarios que presentan declaraciones, la plataforma ha experimentado un mayor número de problemas técnicos e interrupciones en su funcionamiento. Aunque se ha procurado mejorarla periódicamente, el hecho de que la plataforma no utilice la tecnología más moderna disponible plantea preocupaciones respecto de su estabilidad y viabilidad a largo plazo.

79. Como la actual plataforma de tecnología de la información se diseñó para un proceso que estaría a cargo de un solo examinador (ya sea interno o externo), no permite sustentar un método de examen híbrido, que exigiría procesos de examen simultáneos. Esa plataforma tampoco ofrece apoyo suficiente para hacer un seguimiento de las auditorías de examen y una supervisión del cumplimiento, componentes clave de las actividades del programa de declaración de la situación financiera. Por otra parte, la plataforma actual no permite a la Oficina de Ética supervisar todo el proceso, ni le ofrece un mecanismo eficaz de presentación de información. En respuesta a inquietudes planteadas por Estados Miembros y funcionarios acerca de la preservación del carácter confidencial y la seguridad de los datos, el grupo consultivo confirmó que la plataforma debería seguir estando administrada por un proveedor de servicios externo. En consecuencia, el grupo señaló las tres opciones que se exponen a continuación para resolver los problemas que se plantean a la actual plataforma de tecnología de la información.

80. Una nueva plataforma de tecnología de la información brindaría la oportunidad de aprovechar tecnologías más modernas para realizar las funciones administrativas con más eficiencia y responder a la demanda de una mayor capacidad. También ofrecería más garantías en cuanto a la seguridad, fiabilidad y flexibilidad de los datos. No obstante, habida cuenta de sus costos de desarrollo iniciales, entrañaría mayores gastos para la Organización.

81. Aunque las opciones de mejoras mínimas y medias de la actual plataforma de tecnología de la información aumentarían su rendimiento y estabilidad a corto y mediano plazo respectivamente, subsistirían preocupaciones respecto de la estabilidad y viabilidad del sistema a largo plazo, particularmente en vista del aumento del número de funcionarios que presentan declaraciones.

82. En su informe, el grupo consultivo señaló que el costo de desarrollar nuevos sistemas que asegurasen la viabilidad a largo plazo y un alto nivel de seguridad para los datos sería inicialmente más elevado que el de modernizar la actual plataforma de tecnología de la información, a causa de los gastos de desarrollo iniciales. No obstante, el grupo también observó que las consecuencias de una posible falla del sistema vigente podrían acarrear gastos mucho mayores.

83. Tras un examen y una evaluación exhaustivos por el grupo consultivo de las posibles alternativas propuestas para el programa de declaración de la situación financiera en relación tanto con la función de examen como con la plataforma de tecnología de la información, se recomienda a la Asamblea General el método de examen externo y la creación de una nueva plataforma. El examen externo se considera el más eficaz para gestionar los conflictos de intereses sin dejar de asegurar la confidencialidad de la información declarada. Una nueva plataforma de tecnología de la información aumentará la eficacia y la capacidad del programa y permitirá a la vez garantizar un gran nivel de protección de los datos.

VI. Recursos necesarios para establecer una nueva plataforma de tecnología de la información

84. Por los motivos expuestos en los párrafos 77 a 83, el Secretario General recomienda que la Asamblea General considere la posibilidad de establecer una nueva plataforma de tecnología de la información para el programa de declaración de la situación financiera. El total de recursos necesarios para ese sistema asciende a 597.400 dólares, que permitirían sufragar el diseño, el desarrollo, la integración y la implantación de la plataforma². De esas necesidades, la tercera parte, o alrededor de 199.100 dólares, provendrían de fondos recibidos en carácter de reembolso de servicios prestados a diversos fondos y programas. El Secretario General recomienda que el resto de los recursos necesarios, por la suma de 398.300 dólares, se examine en el contexto de proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013 como recursos necesarios adicionales a los solicitados en el proyecto de presupuesto de ese bienio (A/66/6).

VII. Conclusiones y recomendaciones

85. En atención a la considerable evolución de las esferas de responsabilidad de su mandato, la Oficina de Ética sigue reforzando su función de facilitar una cultura de ética, integridad, rendición de cuentas y confianza en las Naciones Unidas. Para ello ha sido fundamental aumentar el diálogo consultivo que la Oficina ha entablado con el personal y la administración. Mediante sus actividades de divulgación, la Oficina ha promovido la comunicación sobre cuestiones relativas a las normas éticas y de conducta, como evidencia el considerable aumento de las solicitudes de servicios de asesoramiento que recibe.

86. La Oficina de Ética sigue divulgando sus servicios mediante iniciativas ampliadas encaminadas a prevenir, mitigar y gestionar los riesgos éticos y para la reputación dentro de la Organización. La Oficina seguirá promoviendo los principios éticos en la adopción de decisiones, reforzando y aumentando el número de programas de capacitación relacionados con la ética que se ofrecen al personal y a la administración, y tratará de fomentar la confianza en la política de la Organización de protección contra las represalias mediante la concienciación y la facilitación constante y oportuna de exámenes eficaces de las denuncias recibidas.

² El equipo del proyecto constaría de un director del proyecto que trabajaría 11 semanas, un analista de operaciones que trabajaría 19 semanas, un programador de categoría superior (27 semanas) y un programador de categoría inferior (21 semanas).

Por conducto del Comité de Ética y mediante el asesoramiento consultivo que presta a los funcionarios directivos superiores de la Organización, la Oficina seguirá ejerciendo el liderazgo funcional en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas para promover la coherencia y el aumento de la eficiencia a nivel de todo el sistema.

87. A fin de asegurar el funcionamiento y la estabilidad a largo plazo del programa de las Naciones Unidas de declaración de la situación financiera, el Secretario General recomienda que se mantenga el mecanismo vigente de examen externo del programa. Ese método se considera eficaz para gestionar los conflictos de intereses y seguir aumentando la protección del carácter confidencial de la información declarada manteniendo bajo control los gastos del programa. El Secretario General también recomienda que se cree una nueva plataforma de tecnología de la información para que el programa pueda aprovechar tecnologías más modernas y así aumentar la capacidad del sistema y el funcionamiento del programa asegurando a la vez una fuerte protección de la seguridad de los datos.

88. Se solicita a la Asamblea General que apruebe las recomendaciones formuladas anteriormente y consigne una suma de 398.300 dólares con cargo al presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, lo que entraña un aumento en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales.

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2010

<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>
Secretaría de las Naciones Unidas			
Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la coordinación	2	2	0
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	3	3	0
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	28	28	0
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	60	60	0
Departamento de Gestión	231	230	1
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	216	211	5
Departamento de Información Pública	27	27	0
Departamento de Seguridad	9	9	0
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	44	43	1
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	23	22	1
Comisión Económica para África	92	91	1
Comisión Económica para Europa	10	10	0
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	45	45	0
Oficina de Ética	11	11	0
Oficina Ejecutiva del Secretario General	17	17	0
Oficina de Asuntos de Desarme	8	8	0
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	18	17	1
Oficina de Administración de Justicia	2	2	0
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	17	17	0
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	15	15	0
Oficina de Asuntos Jurídicos	21	21	0
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los niños y los conflictos armados	1	1	0
Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	1	1	0
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	19	19	0
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación	2	2	0
Oficina del Presidente de la Asamblea General	4	2	2
Oficina del Asesor Especial para África	3	3	0
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	3	3	0

<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 de Apoyo a la Consolidación de la Paz	5	5	0
Oficina de las comisiones regionales en Nueva York	1	1	0
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	58	58	0
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	84	84	0
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	35	35	0
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	24	24	0
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	88	88	0
Institutos de investigación y capacitación	10	10	0
Tribunales y comisiones de verificación internacionales	123	122	1
Subtotal (sin incluir las operaciones de mantenimiento de la paz)	1 360	1 347	13
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 614	1 605	9
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otras entidades	1 091	1 079	12
Total	4 065	4 031	34