



Asamblea General

Distr. general
20 de agosto de 2014
Español
Original: inglés

Sexagésimo noveno período de sesiones

Tema 136 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con lo dispuesto en la resolución 60/254 de la Asamblea General, titulada “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. El informe también contiene información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas, como dispuso la Asamblea en su resolución 63/250 relativa a la gestión de los recursos humanos, y abarca el período comprendido entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2014.

* A/69/150.



I. Introducción

1. El presente informe, noveno desde que se creó 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 pidió que se la informase anualmente de las actividades de la Oficina y la aplicación de las normas éticas.

2. En el presente informe se reseñan y evalúan las actividades que ha realizado la Oficina de Ética desde el 1 de agosto de 2013 hasta el 31 de julio de 2014 conforme a su mandato de fomentar una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto.

3. La Oficina de Ética presta servicios directos a los funcionarios de las Naciones Unidas de todos los niveles. En el período comprendido en este informe, la Oficina recibió 924 solicitudes de servicios. Entre las actividades realizadas en el párrafo, cabe destacar las siguientes: respuesta a 476 solicitudes de asesoramiento confidencial sobre ética; gestión del ciclo de 2013 del programa de declaración de la situación financiera, lo que supuso examinar 4.573 declaraciones; realización de 152 actividades de divulgación, capacitación y educación; administración del primer diálogo de la Secretaría sobre liderazgo; fomento de la coherencia en cuestiones éticas entre las entidades de las Naciones Unidas y promoción de la elaboración de políticas; y recepción de 55 casos relacionados con la política de la Organización en materia de protección contra las represalias. Además, la Oficina continuó su labor en varias esferas sustantivas para promover una cultura institucional ética, por ejemplo, haciendo hincapié en el liderazgo ético, promoviendo la comprensión de las obligaciones éticas, realizando evaluaciones de los riesgos éticos y definiendo criterios de evaluación.

4. La Oficina progresó notablemente en sus exámenes de cuestiones reglamentarias y de políticas. En colaboración con otros departamentos, formuló recomendaciones detalladas para aumentar la eficacia de la política de la Secretaría en materia de protección contra las represalias. También terminó de evaluar internamente las políticas, las prácticas y las normas que rigen el programa de declaración de la situación financiera para detectar y mitigar mejor los conflictos de intereses personales.

5. Este informe se ha preparado en cumplimiento de lo dispuesto en la resolución 63/250 de la Asamblea General relativa a la gestión de los recursos humanos, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que incluyera información sobre las actividades del Comité de Ética (denominado actualmente Panel de Ética de las Naciones Unidas).

II. Antecedentes e información general

6. El Secretario General creó la Oficina de Ética como entidad independiente de la Secretaría con la aprobación de la Asamblea General durante la Cumbre Mundial 2005 (véase el párr. 161 d) de la resolución 60/1 de la Asamblea). De conformidad con lo dispuesto en los boletines del Secretario General ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11, el mandato de la Oficina comprende lo siguiente:

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

b) Proporcionar asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones de ética al personal, incluida la administración de un servicio de consultas sobre esas cuestiones;

c) Administrar la política de la Organización en materia de protección contra las represalias;

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;

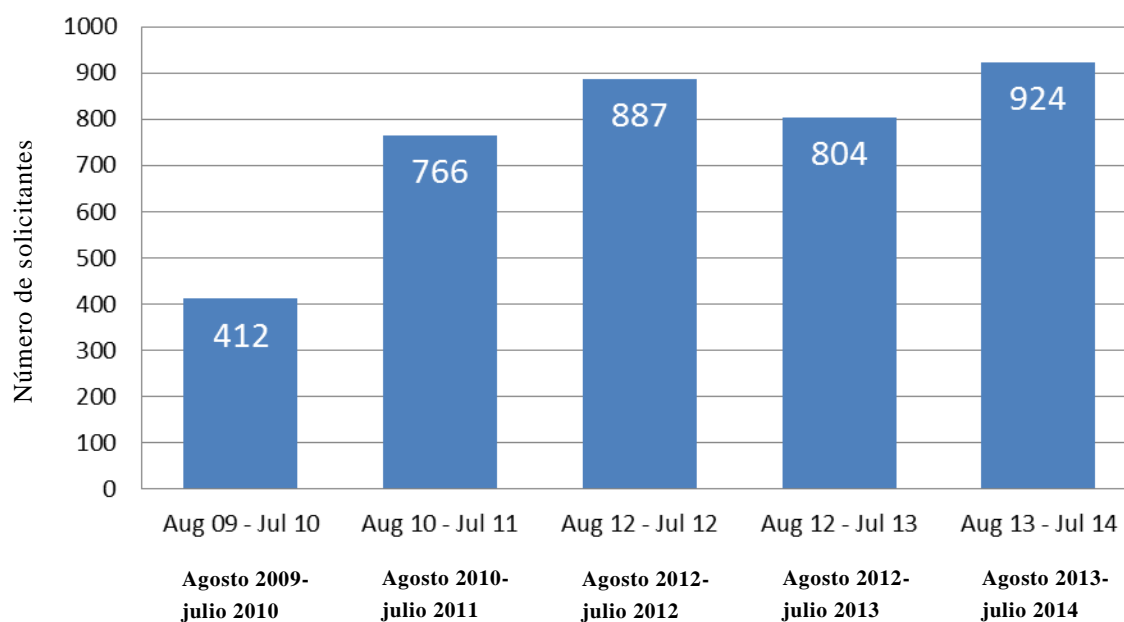
e) Velar por la elaboración de normas de ética y promover la coherencia de políticas entre la Secretaría y los fondos y programas de la Organización.

7. En el cumplimiento de sus mandatos básicos, la Oficina de Ética presta asistencia al Secretario General para asegurar que todo el personal cumpla y desempeñe sus funciones con el más alto grado de integridad, como lo exige la Carta de las Naciones Unidas.

8. Entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de julio de 2014, la Oficina de Ética recibió 924 solicitudes de servicios. Esto representa un aumento del 15% con respecto al ciclo anterior y del 4% desde 2011-2012 (véase el gráfico I).

Gráfico I

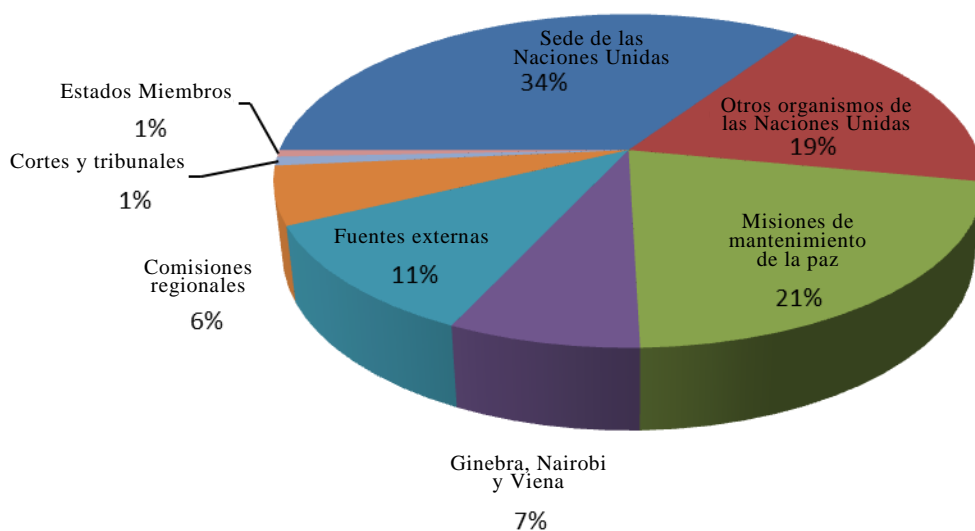
Conjunto de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética por ciclo, agosto de 2009 a julio de 2014



9. La Oficina de Ética recibe habitualmente solicitudes de servicios de múltiples lugares y entidades (véase el gráfico II). Como la Oficina solo tiene personal en Nueva York, es necesario realizar esfuerzos concertados para poder atender a los funcionarios de todo el mundo. En el período que se examina, la Oficina intensificó sus actividades de divulgación. Evidencia de ello es el aumento de las solicitudes de servicios procedentes de las misiones y las oficinas fuera de la Sede.

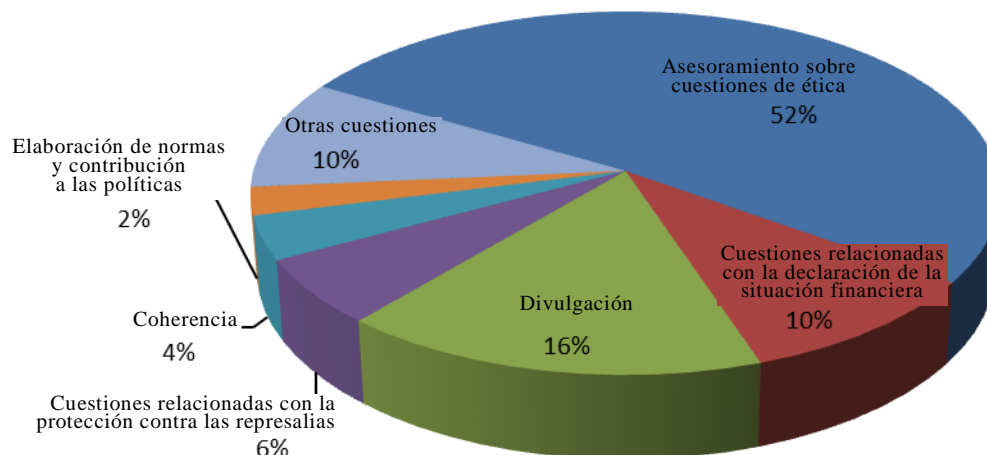
Gráfico II

Solicitudes de servicio por origen, 1 de agosto de 2013 a 31 de julio de 2014



10. La Oficina de Ética se encarga de responder a las solicitudes de asesoramiento general en materia de ética y las relacionadas con el programa de declaración de la situación financiera, la protección contra las represalias, la formación y la divulgación, la elaboración de normas y el apoyo en materia de políticas. Como se indica en el gráfico III, la mayoría de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina siguen refiriéndose al asesoramiento sobre ética, entre otras cosas en relación con el programa de declaración de la situación financiera (el 62% de las solicitudes de servicios del ciclo actual).

Gráfico III
Solicitudes de servicios por categoría, 1 de agosto de 2013 a 31 de julio de 2014



III. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

11. La Oficina de Ética funciona como entidad independiente, confidencial e imparcial dedicada a prestar asesoramiento oportuno y de alta calidad sobre las obligaciones éticas de los funcionarios públicos internacionales. Con esta función de asesoramiento, los funcionarios pueden comprender las obligaciones que les incumben con arreglo a la Carta y los reglamentos, las normas y las políticas pertinentes. Al ayudar a los funcionarios a tomar decisiones compatibles con los valores y las normas de la Organización, la Oficina ayuda a mitigar los riesgos en materia de operaciones y de reputación.

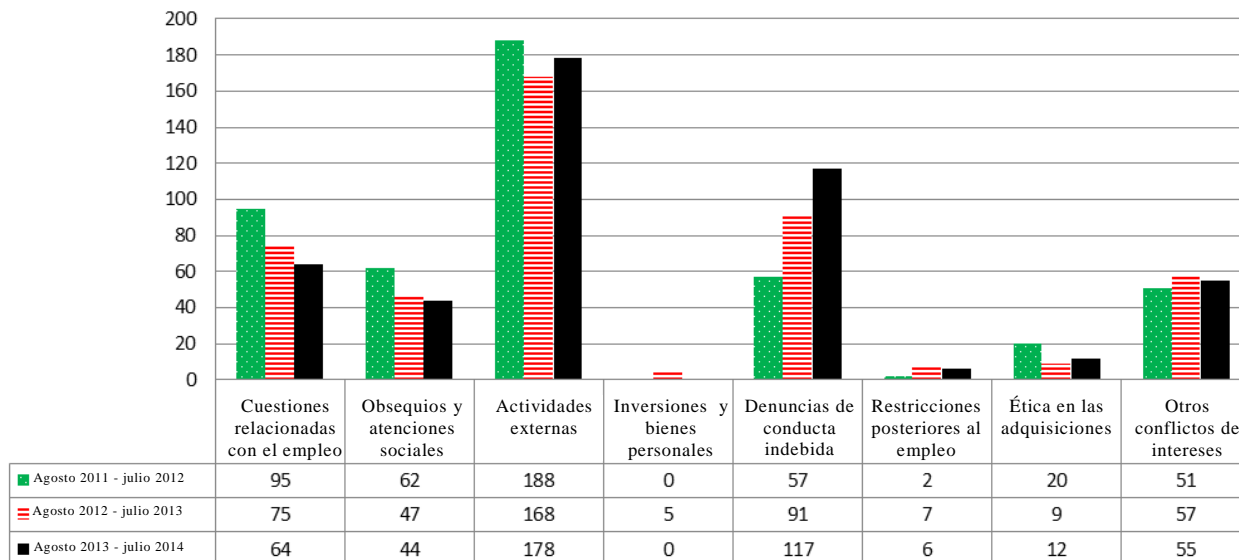
12. La Oficina de Ética asesora a los funcionarios y al personal directivo para detectar y gestionar cualquier conflicto de intereses real o posible. Estos conflictos son a menudo de carácter personal, pero también pueden darse a nivel de la Organización.

13. El personal de las Naciones Unidas, de todas las categorías se pone sistemáticamente en contacto con la Oficina de Ética para obtener asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre conflictos de intereses y otras cuestiones de ética. En el ciclo actual, la Oficina recibió 476 solicitudes de asesoramiento, un 4% más que en el ciclo anterior y un porcentaje similar al registrado en el ciclo 2011-2012. En el gráfico IV se presentan las principales categorías de solicitudes de asesoramiento recibidas en los períodos comprendidos en los tres últimos informes.

14. Siguen aumentando las solicitudes de servicios que se presentan a la Oficina de Ética y que, tras un examen más detenido, constituyen denuncias de conducta indebida. Aunque su mandato no incluye la recepción de este tipo de denuncias, a

excepción de las relacionadas con las represalias, la Oficina sí trata de comprender las cuestiones que se le remiten para después asesorar al personal sobre las opciones de que dispone para denunciar y hacer frente a los presuntos casos de conducta indebida.

Gráfico IV
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética por ciclo,
agosto de 2011 a julio de 2014



15. La Oficina de Ética siguió prestando a la División de Adquisiciones del Departamento de Gestión asesoramiento independiente en materia de ética sobre cuestiones relacionadas con la integridad, la lucha contra la corrupción y los programas de aprobación para los proveedores que desean hacer transacciones comerciales con las Naciones Unidas. Esos esfuerzos se centraron principalmente en determinar la idoneidad de los expertos externos en materia de ética y cumplimiento contratados por los proveedores para verificar que sus programas de ética empresarial, lucha contra la corrupción y cumplimiento satisfacen las expectativas de las Naciones Unidas y si las iniciativas de integridad aplicadas por el proveedor son garantía suficiente de que este ha cumplido las expectativas y los requisitos de las Naciones Unidas.

16. Durante el período del que se informa, la Oficina de Ética respondió a las consultas formuladas por la División de Adquisiciones sobre 12 proveedores que se encontraban en diversas etapas del proceso de readmisión. En cada caso de readmisión, la labor de asesoramiento implica que se realicen numerosos exámenes y que se trabaje estrechamente con otros departamentos. La Oficina trabajó en estrecha colaboración con la División para prestar asesoramiento sobre asuntos relacionados con la diligencia debida frente a terceros, el riesgo para la reputación, los posibles conflictos de intereses institucionales y personales, y las mejores prácticas en los programas de lucha contra la corrupción. Con ese fin, la Oficina de

Ética puso en marcha tres iniciativas nuevas. En primer lugar, propuso que se revisaran las expectativas de las Naciones Unidas en materia de ética y cumplimiento que los proveedores debían satisfacer para ser readmitidos. En segundo lugar, propuso que se incluyera una serie de requisitos relativos a los programas de cumplimiento institucional en las licitaciones para adquisiciones en mayor escala. En tercer lugar, personalizó las sesiones de información dirigidas a oficiales principales de adquisiciones y los posibles proveedores.

17. La Oficina de Ética siguió prestando asesoramiento independiente al Departamento de Gestión y al Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con respecto a la fiscalización del grado de cumplimiento de dos importantes proveedores de servicios que prestan apoyo a las actividades de mantenimiento de la paz. La fiscalización se realiza por medio de un mecanismo de supervisión contractual con arreglo al cual los proveedores pueden seguir prestando servicios, a condición de que tanto ellos como sus empleados cumplan estrictamente las expectativas de las Naciones Unidas. Ya se ha completado el segundo año de la fiscalización y las recomendaciones que los fiscalizadores hicieron a los proveedores se están aplicando.

18. La Oficina de Ética respondió a las solicitudes de asesoramiento y orientación, intercambio de información y políticas y mejores prácticas presentadas por muchas entidades de las Naciones Unidas, incluidas la Universidad de las Naciones Unidas; la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; la Organización de Aviación Civil Internacional; el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; la Organización Mundial de la Salud y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola.

B. Programa de declaración de la situación financiera

19. El objetivo del programa de declaración de la situación financiera es detectar, mitigar y solucionar los conflictos de intereses personales, y la Oficina de Ética se encarga de administrarlo. Algunos funcionarios, entre los que se encuentran todos los de categoría D-1 y superiores, y los funcionarios cuyos cometidos principales comprenden actividades relacionadas con las adquisiciones y las inversiones, tienen la obligación de presentar declaraciones anuales de su situación financiera. El examen de esa información corre a cargo de un subcontratista externo independiente.

20. Un total de 4.573 declarantes participaron en el programa en el ciclo de declaración anual de 2013, que comenzó el 1 de marzo de 2013 y abarcó el período de declaración de la situación financiera comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012. De ellos, 899 (el 19,6%) presentaban declaraciones por primera vez, es decir, un 28% menos que en el ciclo de 2012. Al cierre del ciclo de 2013, el programa había registrado una tasa de cumplimiento del 99,9%, porcentaje similar al alcanzado en el ciclo de declaración de 2012.

21. Los funcionarios de la Secretaría obligados a declarar representan aproximadamente el 66% del total de declarantes. La tasa de cumplimiento de 2013 correspondiente al personal de la Secretaría, incluidos los funcionarios destacados en misiones de mantenimiento de la paz y sobre el terreno, fue del 99,97% (3.012 de

3.013 miembros del personal de la Secretaría cumplían los requisitos del programa). Se trata del nivel más alto de cumplimiento general de la Secretaría en la historia del programa. De los tres declarantes que no cumplían los requisitos, uno era funcionario de la Secretaría y los otros dos eran empleados de otras entidades participantes de las Naciones Unidas. Sus casos se remitieron o bien a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos o bien a las entidades patrocinadoras para que se adoptaran las medidas procedentes.

22. Para facilitar el cumplimiento del programa, la Oficina de Ética prestó un nivel considerable de apoyo sustantivo y técnico a los funcionarios, por ejemplo para que pudieran acceder al sistema o navegar por él, así como asesoramiento personalizado con respecto a su obligación de proporcionar información. La Oficina respondió en un plazo de 48 horas a las consultas individuales que se le presentaron. Para el ciclo de declaración de 2013, el programa tramitó unas 26.000 comunicaciones por correo electrónico y un número menor por teléfono, por correo o en persona. De ese total, el personal de la Oficina de Ética tramitó directamente unas 14.000. La Oficina notificó a los coordinadores y jefes de los departamentos correspondientes sobre el seguimiento interno realizado de los funcionarios que no habían cumplido su obligación de declarar en los plazos previstos. Esas medidas fueron decisivas para detectar a tiempo los posibles problemas de cumplimiento y adoptar medidas correctivas con prontitud. Del mismo modo, el examinador externo realizó el seguimiento de un número importante de funcionarios, para lo que envió y recibió otros 12.000 mensajes de correo electrónico durante el año de declaración.

23. La verificación de la exactitud e integridad de los datos aportados por los declarantes es una parte fundamental del programa de declaración de la situación financiera. Durante el ciclo de 2013, se verificaron las declaraciones de 228 funcionarios mediante un muestreo aleatorio estratificado. Todos los participantes en el proceso de verificación presentaron los documentos de terceros y los documentos conexos completos, dando continuidad, de esta manera, a la tendencia positiva de cumplimiento.

24. En el ciclo de 2013, los examinadores externos del programa comprobaron que había 172 personas (el 3,8% de declarantes) con un total de 189 cuestiones o actividades que debían examinarse por posible conflicto de intereses, frente a 55 declarantes y 67 cuestiones o actividades en el ciclo de 2012. El aumento puede atribuirse a la metodología revisada de seguimiento y gestión de los conflictos de intereses, con la que estos se detectan y gestionan de forma más coherente en una etapa temprana. De esas 189 cuestiones o actividades, 80 estaban relacionadas con activos financieros, 43 con actividades externas y 66 con relaciones de parentesco. El examinador externo del programa, en consulta con la Oficina de Ética, formuló recomendaciones individuales para mitigar y gestionar toda clase de conflictos de intereses, incluidos los existentes y los potenciales.

25. En su resolución [63/250](#), la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que el Secretario General proporcionara datos, desglosados por lugar de destino, sobre el número de personas a las que se aplicaba el programa, el número de personas que habían cumplido sus obligaciones de presentación de información y el número de personas que no las habían cumplido y los motivos por los que no lo habían hecho. En el anexo del presente informe se recoge información, por departamento u oficina, sobre el programa de declaración de la situación financiera de 2013.

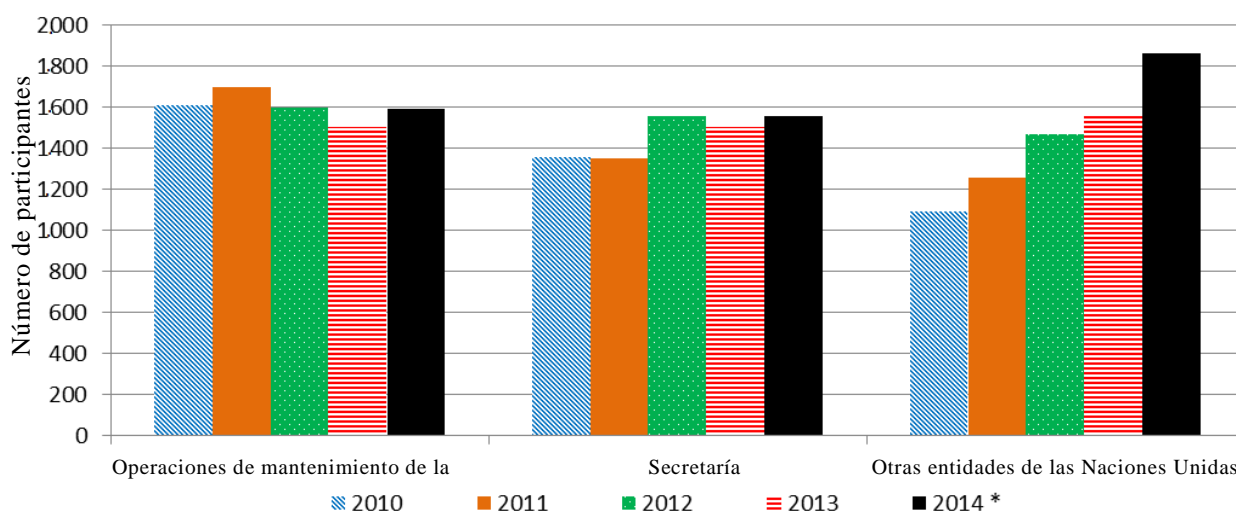
26. La iniciativa de declaración pública voluntaria es una actividad anual abierta a la participación de los altos funcionarios, de categoría de Subsecretario General y categorías superiores, que han cumplido la obligación de declarar de manera confidencial su información financiera en el marco del programa. En el sitio web público del Secretario General pueden consultarse las declaraciones voluntarias firmadas. En la iniciativa solamente pueden participar los altos funcionarios que hayan rellenado y concluido los formularios de declaración confidencial de su situación financiera. Al presentar voluntariamente una declaración pública, los altos funcionarios demuestran que comprenden la importancia de que el público en general y los Estados Miembros sepan que esos funcionarios no están sujetos a la influencia de ningún interés privado en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

27. En 2013, un total de 153 altos funcionarios cumplieron los requisitos para participar en la iniciativa. De ellos, 93 optaron por presentar públicamente una declaración resumida de sus activos, pasivos e intereses externos, mientras que 40 comunicaron públicamente que habían presentado la declaración confidencial de su situación financiera que exigía la Organización, pero deseaban mantenerla en secreto por motivos culturales, familiares o de seguridad. Entre los 20 funcionarios restantes estaban quienes optaron por no participar en la iniciativa, también por razones culturales, familiares o de seguridad, y quienes no finalizaron los procedimientos necesarios para poder participar dentro del plazo establecido. La tasa de participación correspondiente a 2013 coincide con la de años anteriores y representa una tendencia positiva continua y alentadora.

28. El ciclo de 2014 empezó el 1 de marzo de 2014. Al 31 de julio de 2014, el total de declarantes era de 5.018 funcionarios. En el gráfico V se presenta una comparación del grado de participación anual en el programa, desglosado por grupo institucional. En el cuadro se desglosan las cifras por grupo institucional. El número de declarantes ha crecido considerablemente con el tiempo, a saber, de 1.704 en 2006 a 4.065 en 2010 y a 5.018 en 2014, lo que supone un aumento del 194% con respecto a 2006.

Gráfico V

Cantidad de participantes en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, 2010-2014



* Al 31 de julio de 2014.

Participación en el programa de declaración de la situación financiera por entidad y ciclo anual, 2010-2014

	<i>Operaciones de mantenimiento de la paz</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Otras entidades de las Naciones Unidas</i>	<i>Total por año</i>
2010	1614	1360	1091	4065
2011	1697	1351	1258	4306
2012	1600	1558	1472	4630
2013	1508	1505	1560	4573
2014 ^a	1594	1558	1866	5018

^a Al 31 de julio de 2014.

29. Además de prestar servicios a la Secretaría, la Oficina de Ética administra el programa de declaración de la situación financiera para otras entidades de las Naciones Unidas que optan por aplicarlo participando en la financiación de los gastos¹. Si bien la mayoría de los declarantes son funcionarios de la Secretaría, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz, los de otras entidades del sistema han aumentado de 339 en 2006 a 1.091 en 2010 y a 1.866 en 2014. Estos últimos representan aproximadamente un tercio del total de los funcionarios que presentan declaraciones cada año (véase cuadro).

30. Además, la Oficina de Ética brindó orientación técnica y sustantiva, incluida una metodología para examinar los conflictos de intereses, a otras entidades de las Naciones Unidas que están estableciendo sus propios programas de declaración de la situación financiera.

31. En su resolución 66/234, la Asamblea General pidió que se examinara el marco normativo del programa, para que la opinión de la Oficina de Ética pesara más a la hora de definir quién debía participar en el programa. Ese examen forma parte de un proceso de consultas constantes entre la Oficina y otras oficinas pertinentes de la Secretaría. La Oficina concluyó su examen interno durante el período al que se refiere el informe.

32. La Asamblea General también pidió al Secretario General que propusiera medidas para hacer frente a los conflictos de intereses personales que pudieran surgir una vez terminado el período de servicio en las Naciones Unidas. Esto supone examinar con mayor amplitud las políticas de empleo más allá del ámbito de competencia del programa. Para estudiar más a fondo las restricciones aplicables

¹ Las siguientes entidades de las Naciones Unidas participan actualmente en el programa: 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 Sequía Grave 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 la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

después del servicio, hace falta celebrar consultas con otras oficinas interesadas, como la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones.

33. El examen actual se centra en el marco normativo vigente, a la luz del historial y la evolución del programa de declaración de la situación financiera y la experiencia colectiva adquirida hasta la fecha en la gestión y mitigación de los conflictos de intereses. En él se analizan datos procedentes de numerosas fuentes, incluidos diversos sistemas nacionales de declaración de bienes y conflictos de intereses, acuerdos internacionales sobre corrupción, políticas que rigen los programas de declaración de intereses aplicables a los funcionarios públicos nacionales e internacionales y programas de recopilación de información sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses de todo el sistema de las Naciones Unidas.

34. Se ha llegado a la conclusión de que el programa de declaración de la situación financiera que la Secretaría aplica actualmente tiene características positivas. Es el más inclusivo de todos, con un alto número de participantes y un amplio alcance entre funciones, lugares de destino y departamentos. Los funcionarios con los perfiles de riesgo más altos forman parte del grupo de declarantes. Se utiliza una metodología coherente para detectar, resolver y gestionar los conflictos de intereses. Un examinador externo se encarga de analizar las declaraciones de la situación financiera, a fin de garantizar la independencia y la confidencialidad del proceso de examen. El sistema de declaración en línea es un mecanismo seguro y autónomo, que no está vinculado a ningún otro sistema interno (como, por ejemplo, los sistemas de recursos humanos, gestión o contabilidad) y se administra fuera de las estructuras de la Organización, asegurando, de esta manera, un alto grado de confidencialidad e independencia. El programa ofrece un nivel muy elevado de protección y confidencialidad de los datos, dado que solamente el Secretario General, la Oficina de Ética y las oficinas o personas expresamente autorizadas por escrito por el Secretario General tienen acceso a la información que se declara. Por último, el programa comprende una importante gama de activos, pasivos, actividades e intereses o afiliaciones externas que el personal debe declarar.

35. En el examen se definieron, de forma preliminar, varios procedimientos para mejorar la manera en que el programa detecta y gestiona los conflictos de intereses. De la experiencia adquirida con el programa desde 2006 se desprende que, en general, el riesgo de conflicto de intereses financieros para la Organización puede considerarse de medio a bajo. Sin embargo, las actividades y afiliaciones externas son motivos de más preocupación y exigen, con creciente frecuencia, un enfoque más personalizado.

36. Se están examinando varios ámbitos en los que podrían introducirse mejoras, como centrar la atención del programa, de manera más precisa, en los riesgos de conflicto de intereses, aumentar la sensibilización del personal, ajustar las preguntas y los requisitos de la declaración, que abarcan, entre otros, los aspectos que deben declararse, los umbrales de declaración y las actividades fuera de la Organización, y modificar el alcance del programa para que abarque a determinados funcionarios. Se propondrán revisiones al marco normativo actual del programa y su política rectora en el contexto de las consultas más amplias que se están llevando a cabo con las oficinas interesadas de la Secretaría.

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

37. La Oficina de Ética administra la política de la Secretaría de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (véase [ST/SGB/2005/21](#)). La política se elaboró como un mecanismo de rendición de cuentas con arreglo al Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 e incorporó las mejores prácticas mundiales de aquel momento. Entró en vigor en 2006 con el fin de alentar la denuncia de faltas graves de conducta, como el fraude, el despilfarro y la corrupción, perjudiciales para la reputación y los intereses de la Organización.

38. Con arreglo a la política, la Oficina de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las denuncias de represalias para determinar si el denunciante realizó una actividad protegida y, en ese caso, si dicha actividad fue un factor que contribuyó a motivar la presunta represalia. Si la Oficina determina que hay indicios razonables de que el funcionario ha sido objeto de represalias, la cuestión se remite a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para que la investigue. A la espera de que concluya la investigación, la Oficina puede recomendar al Secretario General que se adopten medidas de protección provisionales para salvaguardar los intereses del denunciante. La Oficina realiza una determinación final sobre las represalias después de recibir y evaluar el informe completo sobre la investigación y las pruebas correspondientes.

39. Del 1 de agosto de 2013 al 31 de julio de 2014, la Oficina de Ética recibió 55 consultas relacionadas con la política, cuatro de las cuales determinó que quedaban fuera del ámbito de su competencia. En 32 de esas consultas la Oficina ofreció asesoramiento sobre la política o facilitó información sobre el modo de denunciar o tratar de otro modo las presuntas faltas de conducta. Los funcionarios que plantearon inquietudes laborales que no estaban contempladas en la política fueron informados de las medidas que podían adoptar para resolverlas directamente, o fueron remitidos a las oficinas competentes, entre ellas la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el jefe de departamento, oficina o misión; la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas; la Dependencia de Evaluación Interna; la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Oficina del Consejero del Personal.

40. Respecto de las consultas de funcionarios que alegaron represalias con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2005/21](#), la Oficina inició un examen preliminar de 19 casos, en 12 de los cuales no se hallaron indicios razonables de represalias. En dos casos la Oficina determinó que existían indicios razonables y los remitió a la OSSI para su investigación. Cinco casos siguen sometidos a exámenes preliminares.

41. En relación con el primero de los dos casos remitidos a la OSSI durante el período que se examina, la Oficina de Ética recomendó una medida de protección provisional con arreglo a la cual el demandante fue reasignado temporalmente a otra oficina mientras concluía el proceso de investigación. Si bien posteriormente la Oficina determinó que en ese caso no se había demostrado la existencia de represalias, asesoró al jefe de la oficina correspondiente sobre las medidas

apropiadas para mitigar el riesgo de futuras represalias. El segundo caso remitido a la OSSI se está investigando.

42. La Oficina de Ética se ocupó también de los casos pendientes de períodos anteriores y recibió los informes sobre investigaciones concluidas respecto de un caso en que se había determinado que existían indicios razonables de represalias y se había remitido a la OSSI en 2011-2012, y de tres casos remitidos en 2012-2013.

43. En lo tocante al caso remitido en 2011-2012, después de hacer una evaluación independiente del informe de investigación y las pruebas correspondientes, la Oficina de Ética determinó que se habían probado las represalias. Para poner remedio a la cuestión, la Oficina recomendó que se emitiera una evaluación mejorada de la actuación profesional del funcionario, que se mantuvieran los cambios previamente introducidos en la jerarquía de supervisión del funcionario como medida de protección provisional y que la persona objeto de la denuncia fuera sometida a medidas disciplinarias. Todas las recomendaciones se han puesto en práctica.

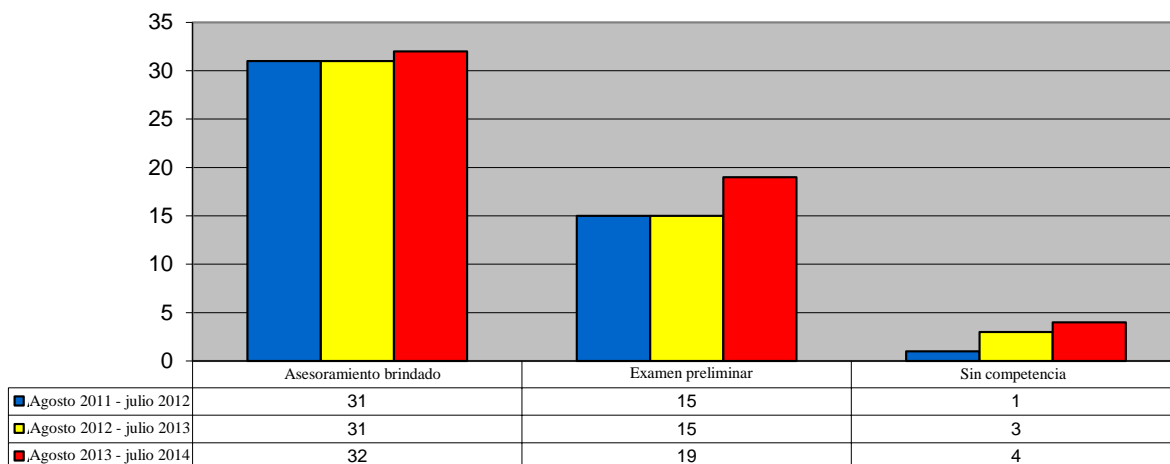
44. En relación con los tres casos remitidos a la OSSI en 2012-2013, uno se resolvió a satisfacción del denunciante antes de la conclusión de la investigación de la OSSI, con el apoyo de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética determinó la existencia de represalias en el segundo caso y recomendó, entre otras cosas, que se reembolsaran al denunciante los gastos en que había incurrido como consecuencia de las represalias, y que la persona objeto de la denuncia fuera sometida a medidas disciplinarias.

45. En relación con el tercer caso, la Oficina de Ética determinó que no se había probado que hubiera habido represalias, ya que las presuntas represalias habían tenido lugar antes de que el autor llevara a cabo la actividad protegida o con independencia de ello. La Oficina detectó no obstante importantes motivos de preocupación en cuanto a las garantías procesales durante el examen final del caso, que remitió al jefe de oficina correspondiente. Estuvo también en contacto con el personal directivo superior pertinente para garantizar que la Organización siguiera prestando la atención debida al denunciante.

46. El gráfico VI presenta las actividades relacionadas con las represalias durante los últimos tres ciclos. Desde el 1 de agosto de 2011, la Oficina de Ética recibió 151 consultas relacionadas con la protección contra las represalias, ocho de las cuales determinó que quedaban fuera del ámbito de su competencia. En 94 casos, informó a los funcionarios sobre el alcance y la aplicabilidad de la política y sobre la forma de denunciar y tratar las faltas de conducta que no fueran represalias. La Oficina inició un examen preliminar de los 49 casos restantes, y determinó que había indicios razonables de represalias en siete de ellos, y que había habido represalias en tres². Cinco casos siguen en examen preliminar, y uno está siendo investigado.

² Como se señala en el párrafo 44, otro caso se resolvió antes de la conclusión de la investigación.

Gráfico VI
**Medidas adoptadas respecto de las solicitudes de protección, 1 de agosto de 2011
a 31 de julio de 2014**



47. Al igual que en anteriores ciclos de presentación de informes, la mayoría de las denuncias de represalias recibidas por la Oficina de Ética en este período tratan sobre conflictos en el lugar de trabajo y diferencias interpersonales. El personal siguió utilizando la política como mecanismo de solución de controversias laborales, junto con los mecanismos de recurso existentes, como la Dependencia de Evaluación Interna, o de presentación de denuncias con arreglo al boletín del Secretario General sobre prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2008/5](#)), más que como un mecanismo de protección para la denuncia de faltas graves de conducta perjudiciales para los intereses de la Organización. Algo similar sucede con la Oficina, donde casi el 25% de las solicitudes de servicios de asesoramiento tratan sobre denuncias de faltas que no son represalias.

48. A fin de mejorar la capacidad de la Organización para promover la denuncia de faltas graves, proteger a los denunciantes de irregularidades contra las represalias y evitarlas, en 2012-2013 la Secretaría inició un examen externo de su política de protección contra las represalias a cargo de expertos. Concluido en el ciclo de informes correspondiente a 2013-2014, en el examen se formularon varias recomendaciones, según las mejores prácticas que habían ido surgiendo a nivel mundial y teniendo en cuenta la intención y el propósito de la política original. Tras recibir el examen, la Oficina de Ética, en consulta con el Departamento de Gestión, la Oficina de Asuntos Jurídicos y la OSSI, preparó una propuesta de revisión de la política de protección contra las represalias, que la Oficina Ejecutiva del Secretario General está examinando. Posteriormente, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinará las propuestas de enmienda al texto del boletín del Secretario General, que después serán objeto de consulta de conformidad con la práctica habitual de la Organización.

D. Divulgación, formación y educación

49. En cumplimiento de su mandato de fortalecer la cultura ética en toda la Organización, la Oficina de Ética realiza una amplia labor de divulgación y consultas confidenciales entre el personal de la Secretaría, incluido el destinado fuera de Nueva York. Durante el período que se examina, la Oficina llevó a cabo misiones sobre el terreno en la Oficina de las Naciones Unidas en Burundi, el Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda), la Misión de las Naciones Unidas en Liberia, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití, la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi (incluida la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia), la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

50. Durante las misiones de divulgación, la Oficina de Ética se reunió con unas 1.100 personas. Celebró consultas individuales con el personal, presidió reuniones generales y organizó reuniones informativas sobre ética adaptadas a las necesidades para los equipos de gestión. Con las visitas se logró que un mayor número de funcionarios de las oficinas locales y las oficinas fuera de la Sede solicitaran asesoramiento confidencial a la Oficina. En muchos lugares, la Oficina prestó más servicios de asesoramiento al personal durante la misión que en todo el año anterior.

51. La Oficina de Ética, en colaboración con el Departamento de Asuntos Políticos, celebró 11 reuniones informativas con los nuevos miembros de los grupos de expertos de varios países para explicarles cuáles eran las expectativas éticas de la Organización con respecto a su labor de consultores que prestaban servicios importantes para la Organización.

52. La Asamblea General, en su resolución [65/247](#), hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que la Oficina de Ética organizara sesiones obligatorias de orientación ética para funcionarios directivos superiores recién designados a fin de incidir positivamente en la cultura de ética, integridad y rendición de cuentas de la Organización. En 2013-2014, la Directora de la Oficina llevó a cabo 10 sesiones confidenciales de orientación ética con Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos recién designados, entre ellos Representantes Especiales y Representantes Especiales Adjuntos del Secretario General. En ellas se trataron la responsabilidad personal ética, la cuestión de “marcar la pauta desde arriba”, la prevención de las represalias y las medidas de transparencia y rendición de cuentas.

53. De conformidad con su mandato de elaborar normas y de ofrecer educación en materia de ética y garantizar la formación anual de todo el personal al respecto, la Oficina de Ética ha seguido ampliando su biblioteca de material didáctico. La estrategia de formación de la Oficina abarca tres niveles, a saber, sensibilización inicial, educación y formación básicas en materia de ética, y capacitación avanzada para desarrollar las aptitudes necesarias para la adopción de decisiones y el liderazgo éticos. La Oficina, en calidad de experta en el tema, diseña y desarrolla el programa de estudios de la Secretaría sobre ética y, para llevarlo a la práctica, colabora con otras oficinas, como la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el

Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

54. La formación en línea es idónea para establecer expectativas básicas en relación con el comportamiento ético. En 2013-2014, la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos prepararon un nuevo programa básico en línea de formación en ética, titulado “Ethics and integrity at the United Nations”, de 90 minutos de duración, basado en la formación ofrecida por el Organismo de Obras Públicas y Socorro para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente. Ese programa estará a disposición de todo el personal a partir del 1 de septiembre de 2014 a través de Inspira. El programa anterior, conocido como “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad”, será retirado una vez que se ponga en marcha el nuevo. Desde 2005, más de 55.000 personas han completado el curso “Iniciativa para inculcar un sentido de integridad”.

55. En 2012-2013, la Oficina de Ética puso en marcha los diálogos sobre liderazgo para que todos los funcionarios participarán anualmente en las actividades de formación en ética. Más de 28.000 funcionarios, incluidos más de 16.000 en misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, participaron en las sesiones de diálogo de una hora de duración. Esa tasa de participación, equivalente a las dos terceras partes del personal, y los comentarios excepcionalmente positivos recibidos reflejan un interés considerable entre el personal y los supervisores por abordar importantes cuestiones de ética. La Oficina ha preparado material para el diálogo sobre liderazgo de 2014, acerca de la forma de tratar a los demás con respeto y tolerancia, tema que examinará la manera en que el Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas se aplica a los funcionarios en sus relaciones laborales cotidianas.

56. La educación avanzada sobre ética ayuda al personal a reflexionar con espíritu crítico sobre la ética y la integridad, así como a participar en la adopción de decisiones éticas para resolver dilemas que se plantean en el mundo real. Durante 2013 y 2014 se siguió impartiendo el taller “Professional ethics and integrity in our daily work”. Desde que empezó a ofrecerse en 2006, han participado en él más de 14.700 funcionarios de todo el sistema. En el período de que se informa, 231 funcionarios asistieron a las sesiones. La Oficina también colabora con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para ofrecer seminarios avanzados sobre adopción de decisiones éticas que se incorporan en el plan de estudios de la Escuela sobre desarrollo de la capacidad directiva.

57. En el sitio web de la Oficina de Ética, que en 2013-2014 recibió más de 64.500 visitas individuales, se sigue publicando información esencial sobre ética. El sitio, al que puede accederse a través de iSeek y de www.un.org/en/ethics, ofrece material, enlaces y otra información sobre la ética en las Naciones Unidas.

58. En 2013, “The roadmap: a staff member’s guide to finding the right place”, documento de la Oficina de Ética, recibió el Premio ONU 21 en la categoría de gestión del conocimiento. En su tercer año, ha recibido un amplio reconocimiento en toda la Organización por su valor para informar al personal de los recursos disponibles para atender sus preocupaciones. En 2014, la Oficina lo actualizó a fin de reflejar los últimos cambios introducidos en las oficinas locales a partir del plan maestro de mejoras de infraestructura.

E. Elaboración de normas y apoyo a las políticas

59. Durante el período de que se informa, el Comité de Gestión concedió a la Oficina de Ética la condición de observadora. Las aportaciones de la Oficina se han incluido en la elaboración del marco de gestión de los riesgos institucionales, los informes del Secretario General sobre la rendición de cuentas, los nuevos planteamientos de la gestión de la actuación profesional, las mejoras del marco de las investigaciones internas, y las actividades de divulgación y las comunicaciones dirigidas al personal sobre la justicia procesal en el lugar de trabajo.

60. La Oficina de Ética celebró consultas y prestó asesoramiento normativo sustantivo a otras entidades del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en relación con la elaboración de normas de ética que rigieran la conducta de los funcionarios, así como con el establecimiento de oficinas y políticas de ética. En particular, la Oficina asesoró a varias entidades, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, la Organización Internacional para las Migraciones, la Organización Marítima Internacional, la Unión Postal Universal y la Corte Penal Internacional sobre la elaboración o la modificación de las políticas que rigen el programa de declaración de la situación financiera y la gestión de los conflictos de intereses, las restricciones después del empleo y las actividades fuera de la organización. A petición de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la Oficina de Ética participó en diversos exámenes de las estructuras internas de las Naciones Unidas para reducir el riesgo de corrupción.

61. La Oficina de Ética sigue colaborando estrechamente con asociados en toda la Organización para revisar las políticas y ponerlas al día. Durante el período que se examina, ayudó a reformular la política de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados en relación con los obsequios y los honores. También trabajó en estrecha colaboración con el Departamento de Gestión en los métodos de información y enajenación de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneraciones.

62. Ante la rápida expansión y el uso de las redes sociales, la Oficina de Ética participa en la elaboración de una política al respecto a petición del Departamento de Información Pública. Esta iniciativa ayudará a velar por que los funcionarios que utilizan las redes sociales a título oficial o personal reciban orientación sobre las expectativas de la Organización respecto de su comportamiento en línea.

F. Ética: liderazgo, cultura y parámetros de evaluación

63. El ciclo de 2013 de los pactos del Secretario General sobre la actuación profesional del personal directivo superior incluyó el objetivo de apoyar el compromiso de la Organización con una cultura ética. La Directora de la Oficina de Ética realizó evaluaciones confidenciales del comportamiento desde el punto de vista del liderazgo ético de todos los Secretarios Generales Adjuntos que firmaron pactos del personal directivo superior. Los datos globales de los ciclos de 2011 y 2013 de esta evaluación constituyen la base de un modelo de liderazgo ético para el personal directivo de las Naciones Unidas, que pone de relieve el fundamento ético de los valores, la conducta y las decisiones personales de los funcionarios

directivos. El modelo se ha remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ya que esta prevé utilizar esa investigación cuantitativa en una herramienta detallada de presentación de opiniones de evaluadores múltiples (“sistema de evaluación de 360 grados”) para los Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos. El modelo también puede ser útil para predecir los puntos fuertes y débiles del comportamiento con que puede encontrarse el nuevo personal directivo superior al incorporarse a la Organización y asumir sus nuevas funciones de liderazgo.

64. En 2012, la Oficina de Ética emprendió una evaluación oficial del riesgo en materia de ética y reputación en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. En la evaluación se señalaron los principales riesgos en materia de ética y reputación en el mantenimiento de la paz, y se elaboraron criterios de medición cuantificables para hacer un seguimiento de los efectos a largo plazo del compromiso de la Organización con la ética en el lugar de trabajo. En ese momento, las ocho misiones participantes recibieron resúmenes personalizados de sus datos, acompañados de sugerencias para la elaboración de planes de acción específicos.

65. En 2014, la evaluación se amplió a través de una encuesta electrónica a otras cinco misiones de mantenimiento de la paz a fin de obtener datos de referencia de la mayoría de las misiones, que operan bajo distintos mandatos. Los datos globales de ambas cohortes del estudio ayudarán a las Naciones Unidas a abordar los principales riesgos y problemas éticos a que se enfrentan las misiones de mantenimiento de la paz, así como los riesgos particulares que afectan a cada una de ellas. La experiencia de esta investigación también puede ser útil en caso de que las Naciones Unidas realicen un estudio en toda la Organización de las actitudes, opiniones e ideas sobre el riesgo y la cultura en lo que a la ética se refiere.

IV. Panel de Ética de las Naciones Unidas

66. El Panel de Ética de las Naciones Unidas (creado en diciembre de 2007 con el nombre de Comité de Ética de las Naciones Unidas, que se modificó de conformidad con la resolución 66/234 de la Asamblea General), tiene el mandato de establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética para la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado, y desempeñar una función consultiva en relación con cuestiones particularmente complejas que tengan repercusiones para todo el sistema. La Directora de la Oficina de Ética preside el Panel.

67. El Panel de Ética está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los fondos y programas y de la Secretaría. De conformidad con lo dispuesto en el boletín correspondiente del Secretario General ([ST/SGB/2007/11](#), secc. 2.2), la Oficina de Ética presta servicios de ética a los órganos y programas administrados por separado que todavía no hayan designado a un oficial de ética.

68. En el período 2013-2014, se nombraron nuevos jefes permanentes o temporales de las oficinas de ética del Programa Mundial de Alimentos y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, que recibieron una orientación detallada de la Presidenta del Panel, y asesoramiento técnico de la Presidenta y los miembros del Panel.

69. Durante el período de que se informa, el Panel de Ética celebró 10 períodos de sesiones oficiales. Se centró en mejorar la coherencia y la uniformidad en la

aplicación de las normas de ética y examinó la experiencia obtenida en la ejecución de sus mandatos básicos, en particular en cuanto a la declaración de la situación financiera y la gestión de los conflictos de intereses, la protección contra las represalias, y la formación ética. El Panel examinó los proyectos de informes anuales de las oficinas de ética preparados por cada uno de los miembros.

70. Las oficinas participantes siguieron perfeccionando o adaptando la formación ética básica conforme a las necesidades y las circunstancias de cada organismo, y trabajaron en la diversificación de los métodos de formación a fin de ampliar sus beneficios y sus efectos. Mediante el intercambio de material, los miembros pueden nutrirse de las experiencias de otros colegas y crear un conjunto más sólido de enfoques aplicables.

71. Los miembros del Panel de Ética hicieron valiosas aportaciones al examen de la Secretaría sobre los marcos de la política de protección contra las represalias y el programa de declaración de la situación financiera. Los debates contribuyeron a armonizar más las políticas entre los miembros y a intercambiar las experiencias adquiridas.

72. Una organización miembro del Panel de Ética pidió a la Directora de la Oficina de Ética, en su calidad de Presidenta del Panel, que examinara la eficacia de su función actual en relación con la ética. El examen ofreció recomendaciones para una estrategia de mediano plazo en materia de ética y sugirió medidas de aplicación.

73. El Panel de Ética sigue prestando atención a los incipientes desafíos éticos que generan riesgos individuales e institucionales o relacionados con los procesos, entre ellos, el uso de las redes sociales, las evaluaciones de riesgos, los parámetros de confidencialidad, la diligencia debida de terceros y los procesos judiciales.

74. La Oficina de Ética y los miembros del Panel de Ética participaron 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 materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. Es un foro amplio de las funciones éticas de las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales afiliadas y las instituciones financieras internacionales, y presta apoyo en cuestiones de desarrollo profesional, establecimiento de puntos de referencia e intercambio de las normas y prácticas éticas. La sexta reunión de la Red tuvo lugar en Copenhague del 9 al 11 de julio de 2014 y fue organizada por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

75. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, el Panel de Ética sigue siendo el único mecanismo cuyo mandato incluye promover una aplicación coherente y uniforme de las normas éticas y celebrar consultas sobre asuntos importantes que tienen consecuencias para todo el sistema. El Panel apoya la armonización de las políticas y las prácticas relativas a la ética y la integridad entre las organizaciones que lo componen, haciéndolas más fuertes y robustas. Este mecanismo es un buen ejemplo de la forma en que las diversas entidades del sistema de las Naciones Unidas pueden promover la coherencia.

V. Observaciones y conclusiones

76. En los últimos años, la Oficina de Ética ha dedicado importantes esfuerzos a promover una cultura de ética y asegurar que los funcionarios de las Naciones Unidas de todo el mundo tengan acceso a un asesoramiento sobre ese tema que sea independiente, confidencial, imparcial y útil. A fin de crear un entorno en el que los funcionarios sientan que pueden hablar y pedir asesoramiento u orientación, la Oficina debe percibirse como un recurso creíble, digno de la confianza del personal. Si bien las comunicaciones electrónicas, telefónicas y otros tipos de comunicaciones a distancia son sumamente útiles y eficaces en función del costo, las relaciones basadas en la confianza mejoran con el contacto personal. La Oficina ha aumentado su actividad más allá de la Sede para llegar a las oficinas situadas fuera de la Sede, las misiones de mantenimiento de la paz y sobre el terreno, las misiones políticas especiales y las comisiones regionales. Si bien la Oficina está en condiciones de llevar a cabo varias misiones de divulgación, no puede llegar a todos los lugares de destino, ni siquiera en un ciclo de rotación bienal. Para tener las repercusiones que exige una institución basada en valores como las Naciones Unidas, la Oficina precisa suficiente capital humano y recursos para estar fácilmente a disposición del personal allí donde trabaja y donde vive.

77. La Organización se enfrenta a riesgos individuales, institucionales y de procedimiento. La Oficina de Ética puede asesorar a otros departamentos y oficinas en relación con cada una de estas categorías, más allá de la atención central que presta a los riesgos individuales en materia de integridad. Con ese fin, está previsto que la Oficina se ocupe a fondo de la determinación y eliminación de los riesgos institucionales y de procedimiento. Así, estará en condiciones de poner de relieve los principales componentes éticos para que la Organización pueda integrarlos en sus decisiones operacionales.

78. La atención mundial respecto de las denuncias y las represalias no cesa. Según su mandato actual, la Oficina de Ética desempeña una función consultiva, que incluye alentar a los funcionarios a informar de las faltas de conducta (por ejemplo, denunciando irregularidades), cooperar en auditorías o investigaciones y proteger a los denunciantes contra las represalias. El personal suele recurrir a la política de la Secretaría de protección contra las represalias, tal como está estructurada actualmente, como otro foro donde plantear quejas por cuestiones interpersonales laborales. Si bien son importantes, esas quejas estarían mejor atendidas en los sistemas de solución de controversias existentes concebidos con ese fin. El examen en curso de la política tiene por objeto cambiar este enfoque para promover la denuncia de faltas de conducta perjudiciales para las operaciones y los intereses de las Naciones Unidas. Encontrar un terreno común y un enfoque apropiado respecto de la Organización será una tarea ardua, pero factible con la cooperación de todos los departamentos, las oficinas y el personal.

79. La independencia de la Oficina de Ética es uno de sus principales puntos fuertes y características distintivas. Si en el futuro se limita esa independencia, probablemente será necesario volver a evaluar en detalle si la Oficina puede funcionar de verdad como una oficina independiente en el cumplimiento de su mandato.

80. La Oficina de Ética cuenta con varios instrumentos para evaluar la cultura ética de la Organización, para poder ofrecer un mejor asesoramiento a las Naciones

Unidas en relación con la forma de promover la cultura deseada en el futuro. La Oficina observa que la Organización y su personal tienen dificultades para cultivar una cultura institucional basada en la rendición de cuentas y la transparencia. Sin embargo, unas Naciones Unidas verdaderamente éticas deben examinar y encontrar un equilibrio entre el conjunto de derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios, la Organización, los Estados Miembros y otros interesados clave, y dentro de esos grupos. Este contrato social mutuo e interdependiente sienta las bases de una cultura institucional ética. Los directivos superiores están en las mejores condiciones para dirigir las iniciativas orientadas a articular y motivar un cambio cultural sostenido.

81. Ante estos retos, la Oficina de Ética sigue promoviendo la adhesión de la Organización, su personal y los interesados a las expectativas establecidas en la Carta.

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

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2013

<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			
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	64	64	–
Comisión Económica para África	98	98	–
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	55	55	–
Comisión Económica para Europa	10	10	–
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	32	32	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	45	45	–
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	26	26	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	52	52	–
Departamento de Asuntos Políticos, incluidas las misiones políticas especiales	431	430	1
Departamento de Gestión	255	255	–
Departamento de Información Pública	37	37	–
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	25	25	–
Departamento de Seguridad	23	23	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	–
Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación	3	3	–
Oficina de Administración de Justicia	2	2	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	4	4	–
Oficina de Asuntos de Desarme	6	6	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	21	21	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	26	26	–
Oficina de Ética	11	11	–
Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York	1	1	–
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	5	5	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	60	60	–
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	77	77	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	45	45	–
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	17	17	–
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	16	16	–
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	21	21	–
Oficina del Alto Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	4	4	–
Oficina del Asesor Especial para África	2	2	–
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	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 Presidente de la Asamblea General	6	6	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	1	1	–
Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	3	3	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	12	12	–
Secretaría de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	2	2	–
Subtotal (sin incluir las operaciones de mantenimiento de la paz)	1 505	1 504	1
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 508	1 508	–
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otras entidades	1 560	1 558	2
Total	4 573	4 570	3