



Asamblea General

Distr. general
18 de agosto de 2006
Español
Original: inglés

[Surti]

Sexagésimo primer período de sesiones

Tema 121 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

La Asamblea General, en su resolución 60/254, de 8 de mayo de 2006, relativa al “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, habiendo acogido con beneplácito el establecimiento de la Oficina de Ética y aprobado sus principales competencias, pidió al Secretario General que, en el contexto de su informe anual, la informara de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas, en relación con el tema del programa relacionado con la gestión de los recursos humanos.

El presente informe abarca las actividades de la Oficina de Ética del 1º de enero al 31 de julio de 2006.

* A/61/150.



Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1	3
II. Antecedentes	2–7	3
III. Establecimiento de la Oficina de Ética	8–13	4
IV. Operaciones y actividades	14–46	6
A. Normas y capacitación	14–19	6
B. Gestión del cambio y comunicación	20–24	7
C. Asesoramiento y orientación	25–30	8
D. Programa de declaraciones de situación financiera	31–41	9
E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta	42–46	12
V. Observaciones	47–53	13
VI. Conclusión	54–55	14

I. Introducción

1. El primer informe sobre las actividades de la Oficina de Ética se presenta de conformidad con lo dispuesto en los apartados f) e i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en que se pedía al Secretario General que informara de las actividades de la Oficina de Ética, en relación con el tema del programa relacionado con la gestión de los recursos humanos. El Secretario General presentará un examen amplio en el sexagésimo segundo período de sesiones, como se le pidió en el apartado g) del párrafo 16 de la mencionada resolución. Además, el presente informe aborda el estado de cumplimiento de la solicitud de que se llenaran rápidamente las vacantes de la Oficina, de conformidad con el párrafo 1 de la sección I de la resolución 60/283 de la Asamblea General. También responde a la solicitud de información sobre el cumplimiento de las normas relativas a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y expertos en misión, según lo enunciado en el párrafo 2 de la sección III de la resolución 60/238 de la Asamblea General.

II. Antecedentes

2. El Secretario General estableció la Oficina de Ética independiente en la Secretaría de las Naciones Unidas a raíz de que la Asamblea General aprobó su creación en la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1, párr. 161 d)). Su establecimiento se enmarcaba en el contexto de las iniciativas generales de reforma de la Secretaría y la administración, que debían fundamentarse en una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas.

3. El objetivo de la Oficina, conforme a lo establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22, consiste en prestar asistencia al Secretario General para asegurar que todos los funcionarios acaten y desempeñen sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad, como prevé la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina presenta informes directamente al Secretario General y no sustituye ningún mecanismo existente que estuviera a disposición de los funcionarios para denunciar las faltas de conducta o resolver quejas.

4. Las principales esferas de responsabilidad de la Oficina de Ética son las siguientes:

a) Impartir normas, formación e instrucción sobre cuestiones éticas, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las demás oficinas que corresponda, e impartir cada año formación ética para todo el personal;

b) Prestar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas (por ejemplo, conflictos de intereses), incluida la administración de un servicio de consulta sobre esas cuestiones;

c) Administrar el programa de declaración de la situación financiera en la Organización;

d) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en virtud de la política de la Organización de proteger de represalias al personal que denuncie faltas de conducta y que coopere con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;

e) Las demás funciones que el Secretario General considere adecuadas para la Oficina.

5. En la asistencia que presta al Secretario General, la Oficina de Ética actúa como guardián de las normas de conducta para los funcionarios de las Naciones Unidas. En esa calidad, la Oficina se ocupa de forma proactiva de mantener al día esas normas y suministrar información y preparar el contenido para la capacitación que se imparta al respecto. Además, la Oficina es consultada sobre las consecuencias éticas de políticas clave, como las referentes a las adquisiciones y las restricciones aplicables al período posterior a la separación del servicio.

6. La Oficina ofrece un entorno confidencial y seguro en que los funcionarios pueden consultar libremente cuestiones éticas y buscar protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta de buena fe. Para ese fin, la Oficina de Ética ha establecido un servicio telefónico de consulta sobre ética (1 917 367 9858) y una dirección especial de correo electrónico (*ethicsoffice@un.org*). Los funcionarios también pueden consultar información sobre la Oficina en la intranet de las Naciones Unidas (iSeek). A fin de proteger la confidencialidad de la información delicada, la Oficina ha adoptado procedimientos rigurosos para gestionar la información y ha elaborado un sistema de archivo y seguimiento seguros de los datos.

7. Desde su inicio, la Oficina de Ética se ha dedicado a establecer actividades bajo la orientación del Asesor Especial del Secretario General. En el presente informe se ofrece una sinopsis del establecimiento de las actividades y operaciones de la Oficina, así como una primera evaluación de su funcionamiento.

III. Establecimiento de la Oficina de Ética

8. La Oficina de Ética se inauguró el 3 de enero de 2006 con dos funcionarios adscritos. En febrero, el Secretario General designó a un experto internacional en integridad y lucha contra la corrupción para el puesto de Asesor Especial sobre el Establecimiento de la Oficina de Ética, a fin de que proporcionara orientación y directrices estratégicas a la Oficina. En marzo, la Oficina contaba ya con un director y cuatro funcionarios con carácter interino, así como un consultor.

9. En los meses siguientes se establecieron los procedimientos de contratación para llenar los puestos con carácter permanente, que preveían la inclusión de anuncios en publicaciones internacionales de gran difusión, como el *Asian Wall Street Journal*, *The Economist*, *Jeune Afrique*, *Le Monde* y el *Wall Street Journal*. Se está haciendo todo lo posible para concluir el proceso de contratación lo más rápidamente posible.

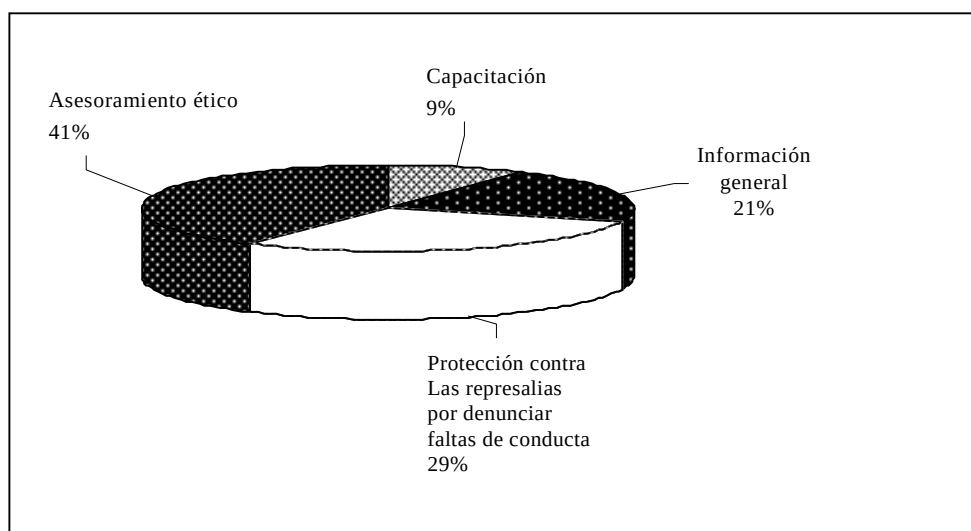
10. La Oficina ha estado estableciendo procedimientos administrativos y operacionales al mismo tiempo que se ocupaba de los ámbitos de política previstos en su mandato. La Oficina ha mantenido consultas con las oficinas internas competentes, como la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Secretaría de la Junta Mixta de Apelación, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, así como organizaciones externas de los sectores público y privado. Aunque exigieron mucho tiempo del personal, las consultas y deliberaciones han servido para que la Oficina

haya podido acceder a la mejor información y aprovechar la experiencia adquirida por otras entidades.

11. En sus primeros meses de actividad, la Oficina tuvo que llevar a término sus actividades de establecimiento al mismo tiempo que respondía a las solicitudes de servicios de los funcionarios, que alcanzaron un total de 153 para fines de julio. La Oficina también coordinó las actividades anuales ampliadas sobre las declaraciones de situación financiera, en que participaron más de 1.800 funcionarios y que generaron centenares de consultas sobre las instrucciones de presentación de información.

12. Como se representa en el gráfico 1, las solicitudes de servicios se inscribieron en las categorías siguientes: asesoramiento ético (41%), protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta (29%), información general (21%) y capacitación (9%). El tiempo necesario para responder a esas distintas solicitudes osciló considerablemente, entre unos minutos y varias semanas.

Gráfico 1
Solicitudes por categoría (153)

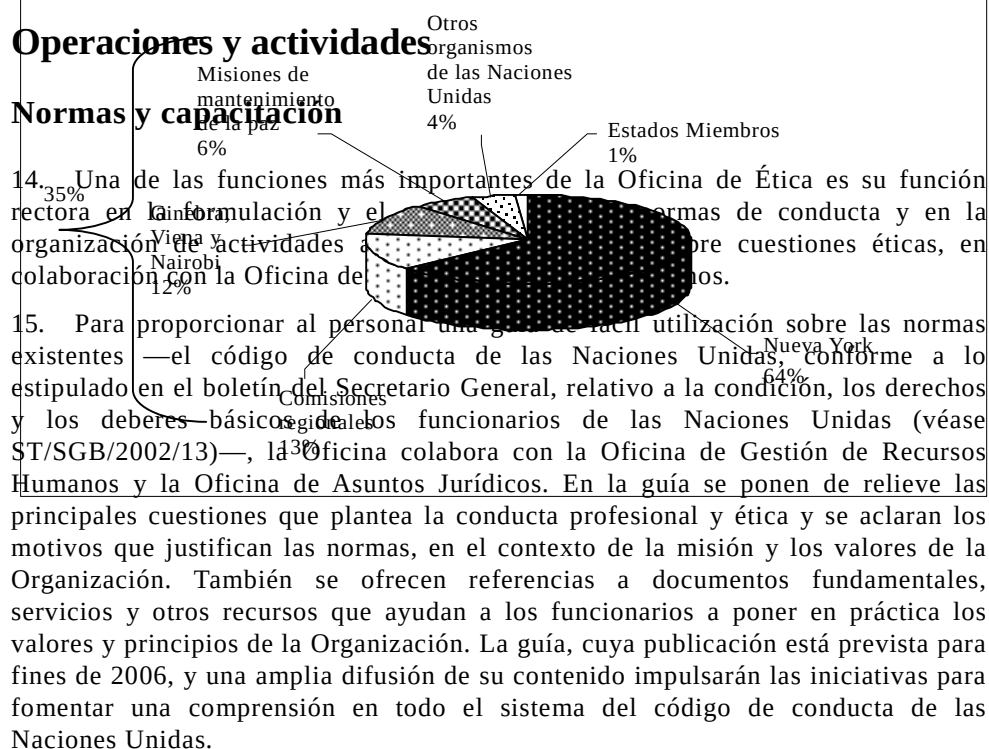


13. El gráfico 2 ilustra el origen de las solicitudes de servicios: Nueva York (64%), las comisiones regionales (13%), las oficinas de Ginebra, Viena y Nairobi (12%), misiones de mantenimiento de la paz (6%), otros organismos de las Naciones Unidas (4%) y Estados Miembros (1%). Se pone de manifiesto que un total del 35% de las solicitudes provenían de lugares de destino de fuera de Nueva York.

Gráfico 2
Solicitudes por origen (153)

IV. Operaciones y actividades

A. Normas y capacitación



14. Una de las funciones más importantes de la Oficina de Ética es su función rectora en la formulación y el organización de actividades a las normas de conducta y en la colaboración con la Oficina de Ética sobre cuestiones éticas, en colaboración con la Oficina de Ética.

15. Para proporcionar al personal una guía de fácil utilización sobre las normas existentes —el código de conducta de las Naciones Unidas, conforme a lo estipulado en el boletín del Secretario General, relativo a la condición, los derechos y los deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas (véase ST/SGB/2002/13)—, la Oficina colabora con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos. En la guía se ponen de relieve las principales cuestiones que plantea la conducta profesional y ética y se aclaran los motivos que justifican las normas, en el contexto de la misión y los valores de la Organización. También se ofrecen referencias a documentos fundamentales, servicios y otros recursos que ayudan a los funcionarios a poner en práctica los valores y principios de la Organización. La guía, cuya publicación está prevista para fines de 2006, y una amplia difusión de su contenido impulsarán las iniciativas para fomentar una comprensión en todo el sistema del código de conducta de las Naciones Unidas.

16. También están en curso las tareas relativas a programas de capacitación existentes y nuevos destinados a fortalecer y aumentar la conciencia sobre las cuestiones éticas y la obligación de rendir cuentas. En 2005, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos puso en marcha el programa de aprendizaje sobre la conciencia de la integridad, disponible en línea en inglés y francés. Ese programa

con certificación está destinado a promover la conciencia sobre los valores básicos de las Naciones Unidas y abarca cuatro esferas concretas relativas a la integridad personal y profesional. Al finalizar el período examinado, habían cursado el programa casi 6.500 funcionarios.

17. En 2005 se organizó un curso práctico de media jornada sobre el espíritu de colaboración, la ética profesional y la integridad en la labor cotidiana, que cursaron con carácter obligatorio todos los funcionarios del Departamento de Gestión. En la etapa experimental, la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos fueron concretando y adaptando el contenido sustantivo del curso. Participaron en el curso casi 900 funcionarios del Departamento de Gestión, y posteriormente se han organizado varias sesiones especiales para funcionarios del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

18. En el tercer trimestre de 2006 se impartirá para el conjunto de la Secretaría, un curso ampliado y adaptado, después de que se haya llevado a cabo un programa especial sobre la ética en el lugar de trabajo destinado a los funcionarios superiores de las categorías de Secretario General Adjunto y Subsecretario General. Además, los programas de desarrollo de la capacidad de gestión y dirección incluyen actualmente componentes de formación ética, al igual que los cursos relativos a otros ámbitos, como la gestión de adquisiciones y contratos, la gestión de la actuación profesional y las aptitudes de selección y entrevista de candidatos sobre la base de las competencias. Continuarán las actividades en colaboración entre la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirán adelante para perfeccionar y adaptar las iniciativas de formación ética y ampliar su alcance y diversidad según las necesidades del momento.

19. Los funcionarios de la Oficina de Ética también asisten periódicamente a los programas de aprendizaje para ofrecer sesiones de información, que también ofrece, cuando se le solicita, para grupos especiales (por ejemplo, funcionarios con obligaciones relativas a la declaración de situación financiera o nuevos funcionarios que reciben orientación).

B. Gestión del cambio y comunicación

20. Las actividades de establecimiento de normas y capacitación de la Oficina deben tener por fundamento una clara visión de los cambios deseados en la conducta profesional del personal para avanzar hacia un cambio deseado en la cultura de la Organización. Una estrategia de gestión del cambio es fundamental para comunicar y alcanzar esa visión. A fin de facilitar el proceso de cambio, la Oficina de Ética tiene la intención de proporcionar a los funcionarios una clara comprensión de su función y alentarlos a que hagan uso de los servicios y recursos a su disposición.

21. Para ese fin, la Oficina de Ética colabora con la División de Fiscalización, Evaluación y Consultoría de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para formular un plan de gestión del cambio destinado a aumentar la conciencia de los funcionarios y garantizar el cumplimiento de las normas de conducta y los valores de las Naciones Unidas. En la ejecución del plan de gestión del cambio, con una importante estrategia de comunicación, se prevé prestar asistencia a los funcionarios en la identificación de dilemas éticos y alentarlos a recurrir a los servicios de la Oficina.

22. A ese respecto, el Asesor Especial ha procurado hacer hincapié en la importancia de las actividades de divulgación dirigidas a los funcionarios y los directivos superiores. En consecuencia, ha visitado varios lugares de destino, como la Comisión Económica para África, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico y las oficinas de las Naciones Unidas en Nairobi. También se han previsto visitas a otros lugares de destino.

23. Además, la Oficina de Ética ha protagonizado noticias sobre las Naciones Unidas en los medios de difusión y en el sitio iSeek. A invitación del Portavoz del Secretario General, el Asesor Especial y otros funcionarios intervinieron en una reunión de información para el cuerpo de prensa de las Naciones Unidas. El Asesor Especial también ha atendido compromisos para pronunciar conferencias en reuniones internacionales tales como el foro mundial de ética, a fin de difundir la labor de la Oficina.

24. Se están estudiando propuestas para celebrar, a fines de 2006, un “día de la ética” en que se ponga de relieve la importancia de las prácticas éticas en los lugares de trabajo de las Naciones Unidas.

C. Asesoramiento y orientación

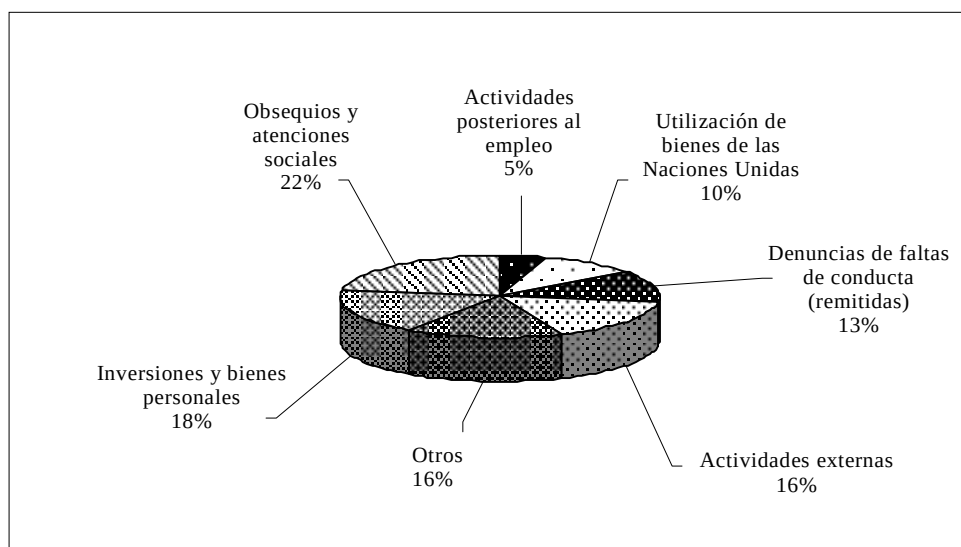
25. La Oficina de Ética desempeña una importante función en lo que respecta a ofrecer asesoramiento y orientación confidenciales a personas y grupos. Además, la Oficina ha sido consultada sobre los aspectos éticos de los cambios de políticas propuestos, como se ha mencionado más arriba.

26. Los funcionarios pueden ponerse en contacto con la Oficina para hablar sobre posibles conflictos de intereses y aclarar las normas y reglas aplicables a fin de evitar actos motivados por informaciones u orientaciones incorrectas. Sobre la base de los hechos presentados por el funcionario que efectúe la consulta, la Oficina presta asesoramiento sobre las diferentes vías que puede seguir el funcionario en su vida personal o profesional para no poner en peligro sus funciones oficiales.

27. La Oficina no sustituye los mecanismos existentes para comunicar actividades restringidas (como la aceptación de obsequios o la participación en actividades externas) o conceder la correspondiente autorización. Su función es más bien servir de Oficina donde conseguir asesoramiento antes de pedir autorización para realizar una actividad restringida, a fin de evitar o paliar un conflicto de intereses real o aparente.

28. A fines de julio, la Oficina había recibido 62 solicitudes de asesoramiento sobre conflictos de intereses y otras cuestiones relacionadas con la ética. En el gráfico 3 se presenta un desglose por categoría: inversiones y bienes personales (18%), obsequios y atenciones sociales (22%), actividades externas (16%), denuncias de faltas de conducta remitidas a las oficinas competentes (13%), utilización de bienes de la Organización (10%), actividades posteriores al empleo (5%) y otras cuestiones (16%)

Gráfico 3
Asesoramiento sobre ética por categoría (62 solicitudes)



29. Al prestar asesoramiento ético, la Oficina ha constatado la particular complejidad del Reglamento del Personal en lo que respecta a las modalidades para recibir y comunicar obsequios propiamente dichos, beneficios, honores y favores (en lo sucesivo denominados “obsequios”). El Reglamento del Personal prohíbe en general que los funcionarios reciban obsequios durante el ejercicio de sus funciones oficiales, excepto en circunstancias muy restringidas que se indican en el Reglamento. Además, debe distinguirse entre obsequios a los funcionarios como individuos y obsequios a la Organización (por ejemplo, viajes autorizados para funcionarios que hayan sido aceptados por la Organización en su nombre).

30. Aunque la Oficina ha mantenido amplias consultas con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos y las oficinas de ética de otras jurisdicciones sobre las prácticas aplicadas en este ámbito, es evidente que hace falta un esfuerzo concertado por racionalizar y uniformar los procedimientos en todos los lugares de destino. La Oficina mantiene consultas con la Oficina contra la Droga y el Delito para estudiar la posibilidad de adaptar su programa piloto de registro de obsequios.

D. Programa de declaraciones de situación financiera

31. El programa de divulgación de información financiera es otro componente importante de la misión del Secretario General consistente en mantener y aumentar la confianza pública en la integridad de las Naciones Unidas. El objetivo principal de pedir a los funcionarios que presenten declaraciones de situación financiera es determinar y proponer formas de resolver conflictos de intereses que se planteen por sus bienes financieros y sus actividades externas. Como resultado de ello puede ser que se aconseje a los funcionarios que se deshagan de determinados activos o que renuncien a una actividad o a un aspecto determinados de sus funciones oficiales.

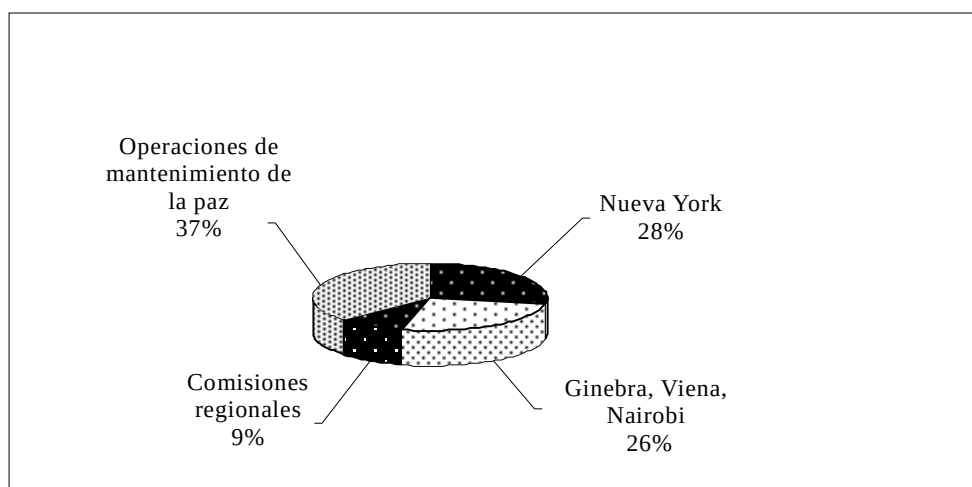
32. El programa de declaraciones de situación financiera entró en vigor el 1º de enero de 1999 con la aprobación de la resolución 52/252 de la Asamblea General por la que los funcionarios de la categoría de subsecretario general y categorías superiores están obligados a presentar declaraciones de situación financiera. El programa fue revisado en 2005 con enmiendas a la cláusula 1.2 n) del Estatuto del Personal) (véase A/60/365) y la regla 101.2 del Reglamento del Personal (véase ST/SGB/2006/6) en virtud de las cuales se amplió el ámbito del programa de declaraciones de situación financiera y se redujo el umbral mínimo para declarar los obsequios.

33. En el boletín relativo a las declaraciones de situación financiera y de interés (ST/SGB/2006/6), que entró en vigor el 1º de mayo de 2006, se indicaba la función de la Oficina de Ética en la administración del programa de declaración de situación financiera y se aumentaban las exigencias de presentación de informes respecto de los cónyuges de los funcionarios y sus hijos a cargo. Asimismo se ampliaba el alcance de la política para incluir a todos los funcionarios de las categorías D-1 y L-6 y categorías superiores, así como los que tuvieran acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones. Todos los funcionarios que prestan servicio en la Oficina de Ética están obligados a presentar declaraciones de situación financiera.

34. En 2005, más de 1.800 funcionarios estaban obligados a presentar una declaración de situación financiera o una declaración de interés. El gráfico 4 ilustra la distribución geográfica de los funcionarios con obligaciones de divulgación de información financiera: operaciones de mantenimiento de la paz (37%), Nueva York (28%), oficinas de Ginebra, Viena y Nairobi (26%) y comisiones regionales (9%). Cabe resaltar que más del 70% de los funcionarios que deben presentar declaraciones están en lugares de destino fuera de Nueva York.

Gráfico 4

Personal obligado a presentar declaración por lugar de destino (1.800)



35. Para fines de julio, más del 90% de los funcionarios que debían presentar declaración, excluidos los de las misiones de mantenimiento de la paz, habían

cumplido con su obligación en virtud del programa¹. La Oficina de Ética continúa su seguimiento de los funcionarios que todavía no han presentado su declaración.

36. En su momento, las declaraciones presentadas se examinarán para verificar que la información esté completa y se analizarán de acuerdo con los objetivos del programa de declaración de situación financiera. Además, se realizarán auditorías al azar de la información suministrada por funcionarios con puestos en la Organización que estén expuestos a riesgos en materia de integridad. Los exámenes serán realizados por expertos financieros externos a fin de salvaguardar la confidencialidad de la información personal de los funcionarios.

37. Los procedimientos adoptados para la administración del programa de declaración de situación financiera se basan en las prácticas recomendadas en otras jurisdicciones. Los expertos financieros externos contratados deberán seguir las mismas prácticas recomendadas y garantizar un manejo seguro y confidencial de los datos presentados por los funcionarios.

38. Se está seleccionando a los expertos financieros mediante una licitación pública internacional. El plazo para la presentación de propuestas vencía el 28 de julio de 2006. Cuando se terminen las evaluaciones técnicas y financieras y las negociaciones contractuales, se prevé que los expertos inicien sus trabajos en el último trimestre de 2006.

39. La exigencia de declaración de situación financiera está limitada actualmente a los funcionarios, como se ha expuesto en el párrafo 33. Sin embargo, los Estados Miembros han preguntado si se debería exigir o no la presentación de declaraciones de situación financiera a funcionarios que no sean los de la secretaría y expertos en misión que tengan funciones fiduciarias². Actualmente, el Secretario General tiene atribuciones para introducir esa exigencia, sobre la base de la conducta de la regla 2 i) del reglamento relativo a la condición, los derechos y los deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas (ST/SGB/2002/9). Puede determinar los procedimientos aplicables y, en consulta con la autoridad de designación competente, juzgar si sus funciones y sus distintos ámbitos de actuación plantean posibles conflictos de intereses.

40. Se recomienda que la Oficina de Ética realice un examen a fondo de las funciones de los funcionarios y expertos, y de los riesgos que afecten a intereses financieros y políticos. Ese examen se podría llevar a cabo una vez que se hubiera contratado a los funcionarios permanentes de la Oficina. Habida cuenta de las funciones de establecimiento de políticas y supervisión y de la independencia de los órganos de que se trata, debe estudiarse con cautela el nivel adecuado y necesario de declaración de situación financiera que se exija a sus miembros.

¹ Esa cifra no incluye 140 funcionarios de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados a los que no se informó de sus obligaciones en julio a causa de las intensas consultas internas sobre la aplicación de la cláusula 1.2 n) del Estatuto del Personal en el Organismo.

² Entre los primeros cabe citar al Presidente y los miembros de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, el Presidente y el Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional, los inspectores de la Dependencia Común de Inspección, los miembros de la Junta de Auditores y los Comisionados de la CAPI. Los Estados Miembros también podrían intentar exigir el cumplimiento de las exigencias de declaración de situación financiera de los miembros del nuevo Comité Asesor de Auditoría Independiente.

41. El futuro desafío para el programa de declaración de situación financiera es aumentar la conciencia de los funcionarios para lograr que los conflictos de intereses se solucionen o eviten desde el principio, sin la subsiguiente necesidad de intervención de los expertos encargados del examen.

E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncian faltas de conducta

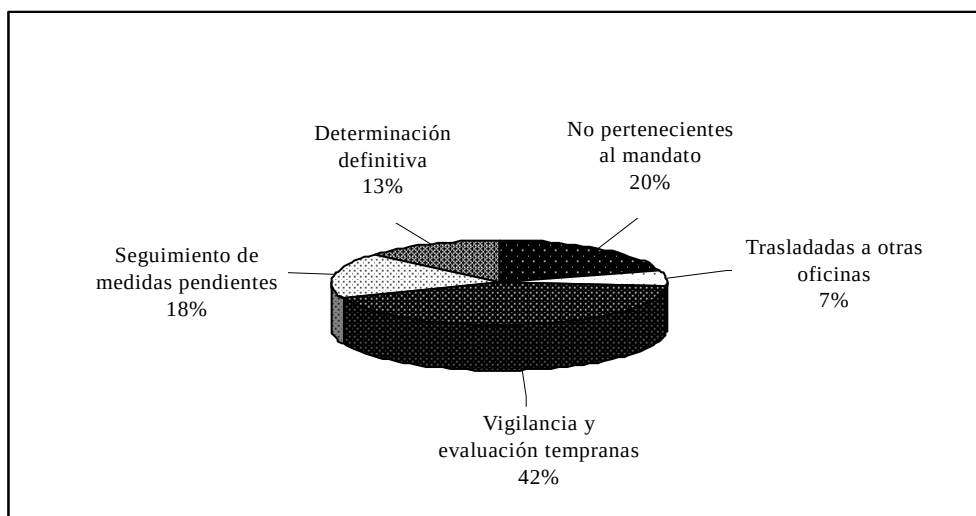
42. El 1º de enero de 2006 entró en vigor la política de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (véase ST/SGB/2005/21). La política prevé medidas de protección para los funcionarios que hayan sido amenazados o sean objeto de represalias por denunciar debidamente las faltas de conducta en su entorno de trabajo a las oficinas o los funcionarios competentes. Esta nueva política representa el traslado de la carga de la prueba a la Organización, ya que le exige que demuestre en cada caso que el supuesto acto de represalia no guarda relación con la denuncia de falta de conducta.

43. La Oficina de Ética garantiza atención confidencial y puntual a las solicitudes de protección contra las represalias por haber denunciado faltas de conducta. La Oficina mantiene consultas con las personas afectadas para determinar si sus solicitudes entran en el mandato de protección de la Oficina. Si resulta procedente, la Oficina realiza un examen preliminar para determinar si existe o no un caso verosímil de represalias.

44. Si la Oficina ha determinado que existe un caso verosímil de represalias, transmite el asunto a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) o, cuando sea pertinente, a un grupo independiente. La investigación debe concluirse en un plazo de 120 días. Una vez se ha terminado la investigación, y si se ha establecido que existieron represalias, la Oficina de Ética puede formular recomendaciones al jefe del departamento o la Oficina para corregir las eventuales consecuencias negativas de las represalias. En caso de que la Oficina no esté satisfecha con la respuesta del jefe del departamento o la Oficina de que se trate, puede formular una recomendación al Secretario General para que se adopten nuevas medidas.

45. Al 31 de julio, la Oficina había recibido 45 quejas relativas a represalias por haber denunciado faltas de conducta. En el gráfico 5 se desglosa la situación de las quejas sobre represalias: no pertenecientes al mandato de la Oficina (20%), trasladadas a otras oficinas (7%), vigilancia y evaluación tempranas (42%), seguimiento de medidas pendientes de otras oficinas (18%) y determinaciones definitivas (13%). De las seis determinaciones definitivas, un caso se había presentado para su investigación; en los otros cinco casos, no se habían establecido casos verosímiles de represalias. Las quejas se tratan de acuerdo con procedimientos específicos, utilizando un sistema seguro de archivo y seguimiento elaborado por la Oficina en colaboración con otras oficinas de las Naciones Unidas y expertos externos.

Gráfico 5

Situación de las quejas de represalias (45)

46. Inicialmente, la Oficina mantuvo extensas consultas con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina del Ombudsman, la Secretaría de la Junta Mixta de Apelación y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para establecer sus procedimientos destinados a tramitar las quejas de represalias. La Oficina sigue coordinando sus respuestas a los casos individuales de queja, sin poner en peligro la confidencialidad de la información delicada. La coordinación es fundamental para evitar la repetición de respuestas por las mencionadas oficinas en casos de múltiples presentaciones de una misma queja. El Government Accountability Project, una organización no gubernamental internacional dedicada a la protección de quienes denuncian irregularidades prestó un apoyo considerable con su asesoramiento.

V. Observaciones

47. En esta temprana etapa el funcionamiento de la Oficina de Ética, vale la pena señalar que el 70% del personal con obligación de presentar declaraciones de situación financiera y el 35% de las solicitudes de servicios por funcionarios se originan en oficinas de afuera de Nueva York.

48. Al prestar asesoramiento ético, como se ha mencionado más arriba, la intención de la Oficina de Ética es esclarecer los procedimientos que rigen la aceptación y la notificación de obsequios por funcionarios en su condición de tales, en consulta con las oficinas. Esas consultas deberían armonizar la interpretación de las normas pertinentes y normalizar los procedimientos para recibir y notificar obsequios en todos los lugares de servicio.

49. En la administración del programa de declaración de situación financiera, se han necesitado más recursos de los previstos en lo que respecta a las aportaciones sustantivas y administrativas del personal de la Oficina. La ampliación de las obligaciones de declaración de situación financiera a una gama más amplia de

funcionarios ha exigido mantener constantemente intensas relaciones de enlace con las oficinas ejecutivas de la Secretaría, presentar sesiones de información sobre programas y responder a centenares de consultas individuales de funcionarios afectados, todo ello antes de que venciera el plazo. Pasado el plazo, el registro de los formularios pendientes de presentación y su seguimiento ha seguido suponiendo una carga de trabajo para la Oficina. Esa carga de trabajo debe tenerse presente cuando se adopten futuras decisiones respecto de la dotación de personal y la asignación de recursos.

50. Como se ha señalado más arriba, los futuros funcionarios de la Oficina de Ética deberían realizar un examen de las funciones de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y los expertos en misión, así como los riesgos de conflictos de intereses financieros y políticos en su labor.

51. Al prestar protección al personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta, debería aclararse mejor a los funcionarios el papel de la Oficina de Ética. La Oficina no repite la función de investigación de los jefes de departamento o de otras oficinas tales como la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) o la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sino que únicamente formula un juicio inicial sobre si la queja del funcionario merece mayor investigación. Incluso así, habida cuenta de que las quejas y las necesidades de los procedimientos reglamentarios de la investigación preliminar son muchas veces de índole compleja, se necesitarán recursos adicionales para cumplir con eficacia esta función.

52. Se han formulado los procedimientos de aplicación de las políticas del mandato de la Oficina, que se han difundido mediante la elaboración de material de promoción y la página de la Oficina en iSeek. A fin de perfeccionar esos procedimientos y garantizar la uniformidad de su aplicación se ha redactado un borrador de manual operativo para disponer de una referencia constante.

53. Como se ha indicado más arriba, el Secretario General presentará a la Asamblea General en su sexagésimo segundo período de sesiones un examen exhaustivo de la Oficina de Ética, de conformidad con lo recomendado por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) (A/60/418). El Secretario General también presentará su opinión sobre el posible establecimiento de un grupo de expertos representativos en el plano internacional para que hagan una evaluación periódica independiente de la Oficina de Ética.

VI. Conclusión

54. La Oficina de Ética debe seguir siendo un interesado y asociado activo en el proceso en curso de reforma de la gestión de las Naciones Unidas, habida cuenta de la clara necesidad que existe de reforzar los valores éticos, las normas y la rendición de cuentas en ese proceso. Para hacer una contribución eficaz, la Oficina debe establecer comunicación con los funcionarios y los directivos e iniciar un diálogo constructivo.

55. La independencia y la imparcialidad son de vital importancia en el funcionamiento de la Oficina de Ética, por lo que deben preservarse y fortalecerse activamente mientras se establece la estructura definitiva de la Oficina y sigue evolucionando su labor.