



# Asamblea General

Distr. general  
18 de agosto de 2008  
Español  
Original: inglés

---

## Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 126 del programa provisional\*

### Gestión de los recursos humanos

## Actividades de la Oficina de Ética

### Informe del Secretario General

#### *Resumen*

El presente informe se ha preparado en respuesta a 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, tras acoger con beneplácito el establecimiento de la Oficina de Ética y aprobar sus funciones principales, pidió que se la informara anualmente de las actividades de la Oficina y la aplicación de las normas éticas, en relación con el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos.

El informe contiene un resumen de las actividades de la Oficina de Ética y de la aplicación de las normas relativas a la ética y a la integridad en el período comprendido entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008

---

\* A/63/150 y Corr.1.



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Antecedentes e información general .....	3
III. Actividades de la Oficina de Ética y aplicación de las normas éticas .....	7
A. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas .....	7
B. Capacitación, educación y divulgación .....	8
C. Asesoramiento y orientación .....	9
D. Programa de presentación de información financiera .....	11
E. Protección del personal contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas .....	13
IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas .....	15
V. Actividades relacionadas con la ética desarrolladas en la Secretaría .....	17
VI. Observaciones .....	21
VII. Conclusiones y recomendaciones .....	23

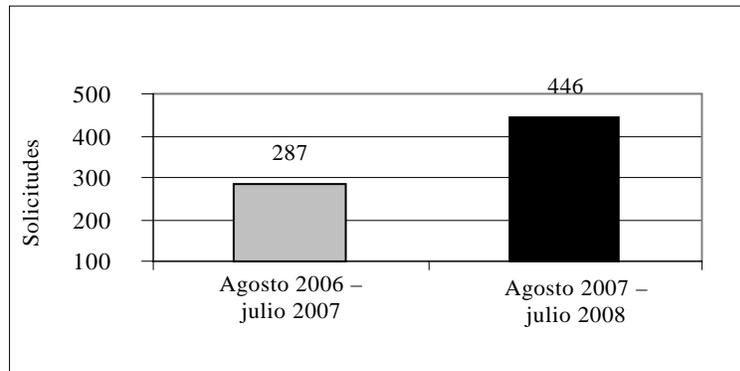
## I. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en el apartado i) del párrafo 16 de la resolución 60/254 de la Asamblea General, en el que ésta pedía que se la informara anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas, para examinar el asunto y adoptar decisiones al respecto, según procediera, en relación con el tema del programa relativo a la gestión de los recursos humanos.
2. El informe abarca también la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas, conforme a lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado”.
3. Además, en el informe se examinan las actividades relativas a la ética emprendidas por distintos departamentos, oficinas y entidades de la Secretaría, según lo solicitado por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véanse A/60/7/Add.13 y Corr.1 y 2 y A/62/7/Add.14).

## II. Antecedentes e información general

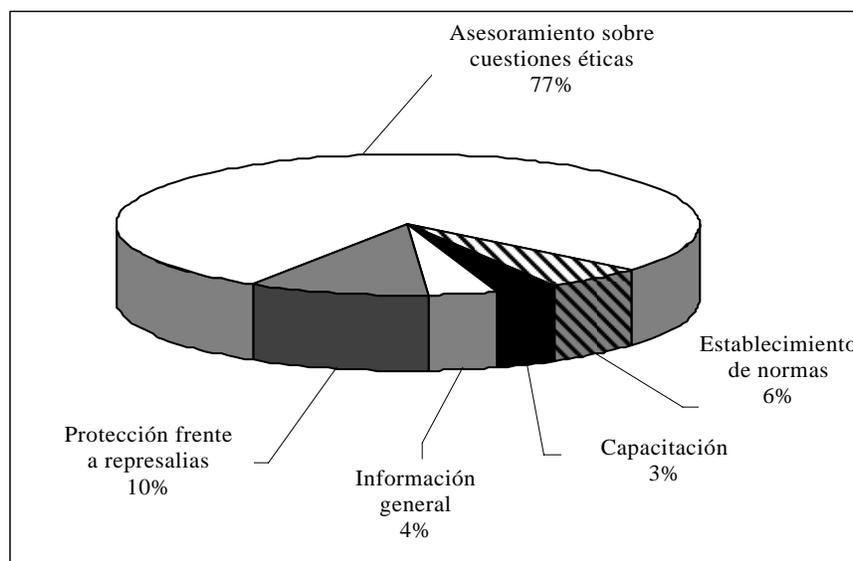
4. La Asamblea General aprobó la creación de la Oficina de Ética independiente en la Secretaría de las Naciones Unidas en la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1, párr.161 d)), en el contexto de las iniciativas generales de reforma de la Secretaría y la gestión. La Oficina empezó a funcionar el 3 de enero de 2006.
5. El objetivo de la Oficina de Ética, enunciado en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/22, consiste en prestar asistencia para asegurar que todo el personal acate y desempeñe sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad, como prevé la Carta de las Naciones Unidas. La Oficina depende directamente del Secretario General y no sustituye ningún mecanismo existente que esté a disposición de los funcionarios para denunciar las faltas de conducta o resolver quejas.
6. El período que se examina, comprendido entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008, constituye el segundo ciclo completo de actividades de la Oficina de Ética. Durante ese período la Oficina recibió un total de 446 solicitudes de servicios, que abarcaron una gran variedad de cuestiones relacionadas con la ética, como actividades externas, restricciones aplicables después de la separación del servicio, aceptación de obsequios, asesoramiento sobre cuestiones normativas, apoyo para el establecimiento de normas, presentación de información financiera, y activos e inversiones personales. En el gráfico I se compara el número de solicitudes de los dos ciclos de presentación de informes.

Gráfico I  
**Número de solicitudes por ciclo**  
(Agosto de 2006 a julio de 2008)



7. Por lo que respecta al carácter de las solicitudes, cabe señalar la gran cantidad de las relativas a asesoramiento, que representan el 77% del total en el período que se examina, en comparación con el 57% del período anterior. En el gráfico II figura el desglose de las solicitudes por categoría: las relativas al establecimiento de normas y el apoyo en materia normativa representan el 6%; las relativas a capacitación, el 3%; las de información general, el 4%; y las de protección frente a represalias, el 10%.

Gráfico II  
**Volumen de solicitudes por categoría**  
(1° de agosto de 2007 a 31 de julio de 2008)

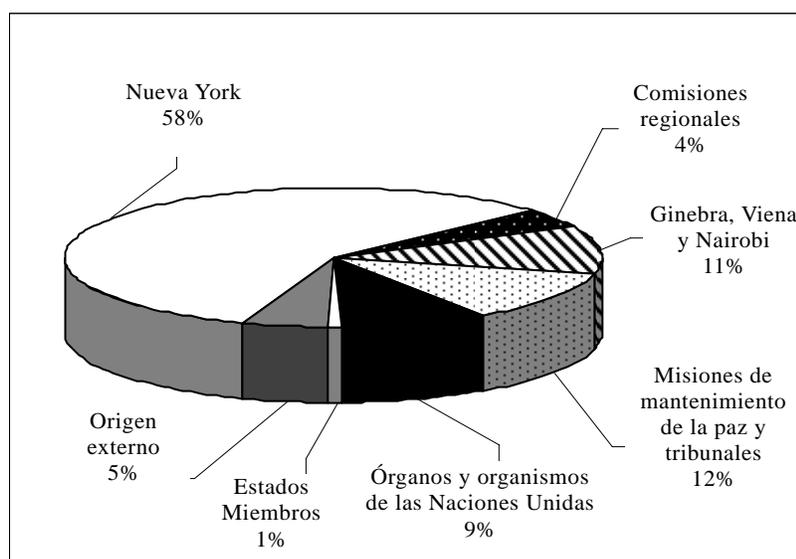


8. Las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética procedieron de distintos puntos geográficos y organizaciones, como puede verse en el gráfico III. En comparación con las solicitudes del período anterior, la demanda de servicios procedente del personal de las misiones de mantenimiento de la paz y los tribunales aumentó del 9% al 12%. El personal de Nueva York presentó la mayoría de las solicitudes de servicios de la Oficina de Ética (58%).

Gráfico III

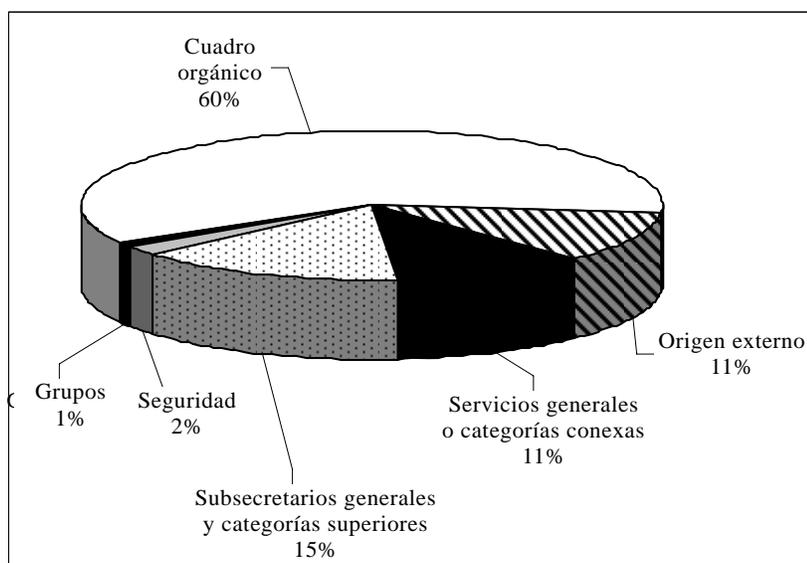
**Volumen de solicitudes desglosadas según su procedencia**

(1° de agosto de 2007 a 31 de julio de 2008)



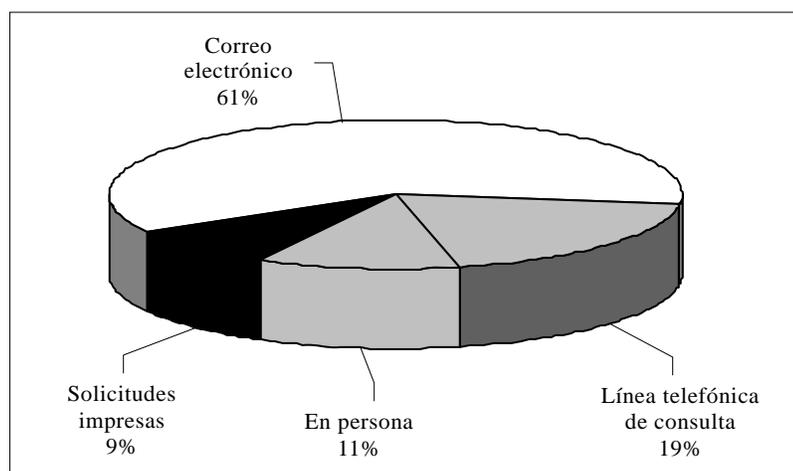
9. La Oficina de Ética recibió solicitudes de servicios procedentes de personal de distintas categorías de toda la Secretaría. En el gráfico IV puede verse el desglose de las solicitudes por categoría: la demanda procedente del personal del cuadro orgánico representa el 60% del volumen total, lo que supone un aumento del 9% con respecto al 51% que alcanzó en el ciclo anterior. Cabe señalar que las solicitudes procedentes del personal directivo superior, Subsecretarios Generales y categorías superiores, aumentaron hasta el 15% del volumen total, en comparación con el 9% alcanzado durante el período anterior. Ese aumento puede atribuirse a la mayor conciencia que ha adquirido el personal directivo superior de las cuestiones relativas a la ética y la integridad en el desempeño de sus funciones y la gestión de sus oficinas, así como a la utilidad de consultar con la Oficina de Ética cuando surgió la necesidad.

Gráfico IV  
**Volumen de solicitudes por categoría profesional**  
 (1° de agosto de 2007 a 31 de julio de 2008)



10. Con respecto a la modalidad del contacto establecido con la Oficina de Ética, el 60% de las solicitudes se recibieron por correo electrónico, el 19% mediante la línea telefónica de consulta, el 12% se formularon en persona y el 9% por correspondencia impresa, según se indica en el gráfico V. Al igual que en el período anterior, la gran cantidad de contactos establecidos a través del correo electrónico podía indicar que esa modalidad sigue siendo la que prefiere la mayoría del personal que plantea consultas, especialmente el de fuera de la Sede.

Gráfico V  
**Volumen de solicitudes desglosadas según la modalidad de contacto**  
 (1° de agosto de 2007 a 31 de julio de 2008)



11. La evaluación de riesgos y la seguridad de la información son ámbitos importantes para asegurar el carácter confidencial de la labor de la Oficina de Ética y de la información que maneja.

12. La Oficina de Ética pidió a la Sección de Control de Calidad y Gestión de Riesgos en materia de Tecnología de la Información y las Comunicaciones de la División de Servicios de Tecnología de la Información del Departamento de Gestión que realizara una evaluación general de los riesgos de los sistemas de información y los datos de la Oficina de Ética, con el objetivo de asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad permanentes de dichos sistemas y datos. El resultado que se espera obtener de ese ejercicio es una orientación especializada sobre cómo mantener la seguridad y protección de los datos de que dispone la Oficina. Se espera concluir el proyecto en el tercer trimestre de 2008.

13. También durante el período al que se refiere el presente informe, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna realizó una evaluación de los riesgos institucionales de la Oficina de Ética a fin de elaborar un marco de gestión de dichos riesgos.

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

#### **A. Establecimiento de normas y apoyo en materia de políticas**

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

15. En concreto, la Oficina de Ética empezó a elaborar un código ético aplicable en todo el sistema y a todo el personal de las Naciones Unidas, conforme a lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución 60/1, titulada “Documento Final de la Cumbre Mundial 2005”. Se espera que el código sea un documento que establezca los valores básicos y los principios de la ética y la integridad que han de orientar la conducta y el comportamiento del personal de las Naciones Unidas. Una vez adoptado, el código será el principal documento en el que se definan las normas éticas que deben respetar los funcionarios de las Naciones Unidas. No obstante, al crearse en enero de 2008, conforme al mandato dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, el Comité de Ética de las Naciones Unidas, desarrolló y terminó el proyecto de código ético. En la sección IV figura más información sobre la elaboración del código ético para todo el sistema.

16. La Oficina de Ética prestó apoyo sustantivo a la elaboración del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, por el que se ampliaron a los empleados de los fondos y programas de las Naciones Unidas los mismos programas y protecciones en materia de ética de los que ya disponía el personal de la Secretaría. Ese boletín ofreció también un marco en el que podían colaborar las diferentes entidades de las Naciones Unidas para asegurar un enfoque coherente de la ética y la integridad, y para armonizar sus políticas y normas en ese ámbito.

17. A fin de promover los objetivos de la presentación de información financiera, que es un componente básico de la gobernanza eficaz, la Oficina de Ética empezó a formular la política de divulgación pública voluntaria de dicha información, aprobada por el Secretario General en diciembre de 2007 para los funcionarios

superiores de las Naciones Unidas (Subsecretarios Generales y categorías superiores). Si bien la divulgación pública no es un requisito del programa de presentación de información financiera, se considera una iniciativa voluntaria importante que pone de manifiesto la decisión de las Naciones Unidas de asegurar que su personal no se vea influenciado en el ejercicio de sus funciones por intereses privados ni por ningún posible conflicto de intereses, lo que incrementa la confianza de la opinión pública en la Organización. En la sección III se examinan los detalles de la aplicación de dicha política.

18. La política relativa a la aceptación de obsequios ha estado sometida a examen a fin de actualizar las normas correspondientes, teniendo en cuenta el carácter global de la labor de las Naciones Unidas y la evolución de las demandas y las circunstancias. En ese sentido, se ha creado un grupo de trabajo interdepartamental para elaborar un boletín del Secretario General sobre cómo informar de los obsequios, almacenarlos y según el caso, disponer de ellos.

## **B. Capacitación, educación y divulgación**

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

20. Durante el período que se examina, la Oficina de Ética siguió colaborando con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y con otras oficinas, en caso necesario, para mantener un programa de capacitación en materia de ética destinado al personal de todas las categorías de la Secretaría.

21. Se siguió impartiendo, tanto en francés como en inglés, el seminario de capacitación general en materia de ética titulado “Working together: professional ethics and integrity in our daily work”, en la Sede, en las oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Viena y Nairobi, y en la Comisión Económica para África (CEPA), la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental (CESPAO). Desde que empezó a celebrarse el seminario en 2006, han participado en él casi 4.000 funcionarios de toda la Secretaría, de los que 2.023 lo hicieron durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

22. Hay planes en marcha y una asignación presupuestaria para llevar a cabo más de 30 seminarios en la Sede y oficinas fuera de ésta hasta el final de 2008, lo que incluye una importante ampliación a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), para lo que se está desarrollando una capacidad de formación en materia de ética en español.

23. Los comentarios recibidos sobre el seminario de capacitación en materia de ética han sido positivos, lo que reafirma su pertinencia y oportunidad, así como la comprensión por los participantes de sus obligaciones como funcionarios internacionales de contribuir a una cultura de ética e integridad en la Organización. Los asistentes a los seminarios que se celebraron fuera de la Sede señalaron la necesidad de contar con coordinadores locales en materia de ética, más actividades de

divulgación y la realización por la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos de una labor de capacitación personalizada sobre cuestiones éticas.

24. Desde que se puso en marcha en 2005, han completado el programa de aprendizaje electrónico obligatorio titulado “Integrity Awareness Initiative” (véase ST/SGB/2005/17) 11.958 funcionarios de todas las categorías, de los que 2.247 lo realizaron durante el período que se examina en el presente informe. En el primer semestre de 2008, la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito revisaron y actualizaron el contenido del programa, que sigue siendo un modelo eficaz que responde a las necesidades del usuario para los programas de aprendizaje electrónico en materia de ética de distintos organismos de las Naciones Unidas.

25. Además de la capacitación general en materia de ética, se impartió también formación especializada o adaptada. El Servicio de Adquisiciones preparó, en un principio, el curso práctico sobre ética e integridad de las adquisiciones, revisado por la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Servicio de Adquisiciones del Departamento de Gestión, y se impartió de manera experimental en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia y la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo. En respuesta a la creciente demanda de capacitación adaptada para el personal de todas las categorías que participa en los procesos de adquisición, el seminario empezó a impartirse en toda la Secretaría durante el primer trimestre de 2008. En julio de 2008, casi 400 funcionarios de la Sede habían participado en él. Se celebraron sesiones especiales durante la fase experimental en distintos lugares de destino para el personal sobre el terreno y en misiones de mantenimiento de la paz, como los que se encuentran de misión en Chipre, Georgia, el Iraq, el Líbano, Liberia, Sierra Leona y el Sudán.

26. La capacitación en materia de ética se ha incorporado al programa de formación ordinario ofrecido en la Secretaría y ha pasado a ser parte integrante de muchas actividades ya establecidas de perfeccionamiento del personal, como el programa de orientación para funcionarios recién incorporados, el programa de orientación de los funcionarios subalternos del cuadro orgánico, la gestión de los recursos humanos, los programas de técnicas de supervisión y de la segunda fase de formación del personal de servicios generales, y el programa de orientación para altos mandos del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

27. Ser fiel al compromiso de capacitar en materia de ética plantea dificultades debido a la actualización y el ajuste continuos de su ámbito y alcance, así como del contenido de los distintos módulos sobre ética que figuran en diferentes programas de formación del personal. La realización de nuevas actividades de divulgación podría contribuir a que los funcionarios entendieran las esferas y los límites precisos de la jurisdicción de la Oficina de Ética y de otras oficinas, como la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI).

### **C. Asesoramiento y orientación**

28. La Oficina de Ética desempeña una importante función en lo que respecta a ofrecer asesoramiento y orientación confidenciales a funcionarios o grupos de funcionarios, departamentos y oficinas, cuando corresponde y según sea necesario.

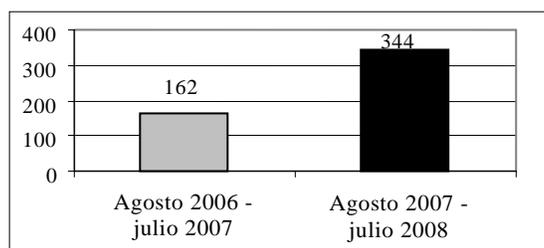
29. Los funcionarios pueden ponerse en contacto con la Oficina de Ética para tratar temas relacionados con la ética que se refieran a conflictos de intereses reales, aparentes o posibles, como actividades externas, restricciones posteriores a la separación del servicio, aceptación de obsequios y una gran variedad de otras cuestiones, así como para aclarar las normas, reglas y políticas aplicables. En función de los hechos presentados en cada caso concreto, la Oficina asesora y orienta sobre el modo de actuar apropiado para asegurar que la cuestión se resuelva del modo más conveniente para las Naciones Unidas.

30. La Oficina de Ética no sustituye los mecanismos que existen para denunciar las faltas de conducta o resolver las reclamaciones. Su función es más bien ser una oficina donde los funcionarios y los administradores puedan recibir asesoramiento, de manera confidencial, en relación con cualquier posible problema ético o de conflicto de intereses.

31. Durante el período comprendido entre el 1° de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008, la Oficina de Ética recibió 344 solicitudes de asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la ética; tal como se muestra en el gráfico VI, ello representa un aumento de más del 100% con respecto a la cantidad recibida en el ciclo anterior (162 solicitudes). Las solicitudes recibidas durante el período que se examina pueden clasificarse del siguiente modo: obsequios y atenciones sociales (21%); actividades externas (16%); problemas relacionados con el empleo (39%); conflictos de intereses, con inclusión de inversiones y activos personales (21%); y restricciones posteriores a la separación del servicio (3%).

Gráfico VI

**Solicitudes de asesoramiento en materia de ética desglosadas por ciclo**  
(Agosto de 2006 a julio de 2008)



32. Ese notable aumento puede atribuirse a distintas razones, entre ellas las siguientes: a) las iniciativas en curso de capacitación y concienciación sobre ética; b) el hecho de que la Oficina estuviera ya en su tercer año de funcionamiento, lo que le permitió promover las normas éticas, tener una mayor presencia y establecer procedimientos, mejorando así su capacidad de respuesta a cuestiones relacionadas con la ética; y c) el reconocimiento, tanto por los administradores como por el personal, del valor que aporta la búsqueda de asesoramiento y orientación. Apoya también esta idea la evidente complejidad de las solicitudes recibidas, lo que demuestra que el personal de todas las categorías demanda cada vez más las funciones y los servicios de la Oficina de Ética.

33. Es importante señalar que los problemas relacionados con el empleo van frecuentemente asociados a un problema ético, lo que explica el considerable volumen de solicitudes en esa categoría. Sobre la base de la cantidad y el carácter de

las cuestiones planteadas, la Oficina de Ética observa que el personal no siempre conoce las vías adecuadas para intentar solucionar los diferentes tipos de problemas. La Oficina ha desempeñado una función importante para asesorar al personal y remitirlo a la autoridad adecuada.

34. Además del asesoramiento y la orientación generales ofrecidos a la Secretaría en su conjunto, la Oficina de Ética responde a solicitudes procedentes de otros órganos y organismos de las Naciones Unidas sobre intercambio de información, mejores prácticas, normativas y otro tipo de orientación.

#### **D. Programa de presentación de información financiera**

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

36. Conforme a lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2006/6, relativo a las declaraciones sobre la situación financiera y los intereses, se exige que presenten declaraciones de la situación financiera todos los funcionarios de las categorías D-1 o L-6 y categorías superiores, todo el personal (independientemente de la categoría) entre cuyas principales responsabilidades figuren funciones de adquisición o inversión, todo el personal que tenga acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones y todo el personal que preste servicios en la Oficina de Ética.

37. Para el ciclo de presentación de declaraciones de 2007 (que empezó el 7 de mayo de 2007), un total de 2.528 funcionarios debían hacer la correspondiente declaración, utilizando el sistema electrónico de presentación de información financiera recientemente creado, que abarca el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2006.

38. En total, el 92% del personal (2.329 funcionarios) había cumplido plenamente su obligación de presentación de declaraciones cuando terminó el programa. Sobre la base de la experiencia del ciclo de 2006, pese a que la Oficina de Ética redobló sus esfuerzos por hacer un seguimiento del personal que no había cumplido las exigencias del programa, el 7% (172 funcionarios) no presentó su declaración para que fuera examinada antes de la fecha de clausura del programa, y el 1% restante había quedado exento de su presentación por jubilación o separación del servicio. Se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos 172 casos para que se adoptaran medidas disciplinarias. Ese aumento del número de funcionarios que no presentaron la declaración puede deberse al hecho de que era el primer año en que todo el personal utilizaba el nuevo sistema electrónico de presentación de declaraciones, unido al aumento del 48% del número total de participantes con respecto al año anterior.

39. Al determinar el riesgo institucional de conflicto de intereses financieros, Pricewaterhouse Coopers detectó que 21 funcionarios (el 1% del total de casos examinado) incurrieron en un posible conflicto de intereses. De ellos, 19 aceptaron adoptar las medidas correctivas pertinentes aconsejadas por Pricewaterhouse Coopers y los casos de los dos funcionarios restantes se remitieron a la Oficina de Ética, a petición de los propios afectados, para que ésta adoptara una resolución definitiva. La Oficina respetó la decisión original adoptada por Pricewaterhouse Coopers.

40. En cuanto al ciclo de presentación de declaraciones de 2007, si bien aumentó el número de funcionarios que no presentaron la declaración, Pricewaterhouse Coopers informó de un aumento positivo en la aceptación y comprensión del programa por el personal. De los 2.329 funcionarios que presentaron una declaración, el 38% lo hicieron de manera incompleta, en comparación con el 46% del año anterior, y el 5% presentaron una declaración que precisó aclaraciones, cifra que había ascendido al 11% el año anterior. Sigue siendo un objetivo fundamental de la Oficina de Ética que el personal acepte y comprenda en mayor medida el programa.

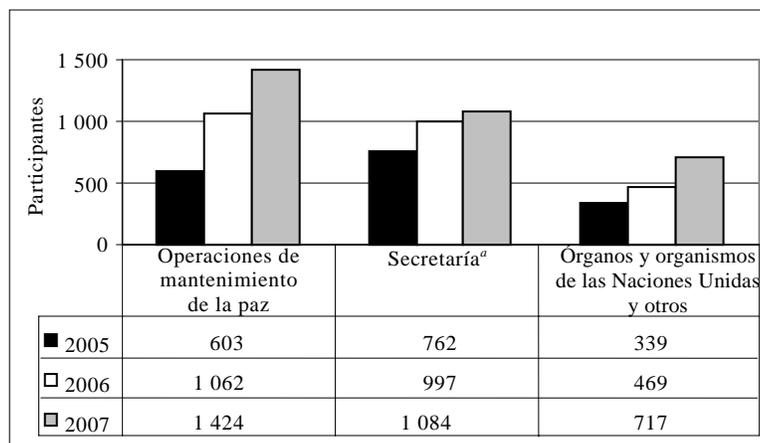
41. Además del proceso de examen, una parte importante e integral del programa de presentación de información financiera es el proceso de verificación, que se realiza de manera aleatoria entre los funcionarios que están sujetos a él. El propósito del proceso de verificación es validar la información presentada en ciertas declaraciones de la situación financiera correspondientes a 2007 que se seleccionan de manera aleatoria y asegurar que dicha información esté completa. Se remitieron a la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos los casos de cuatro funcionarios que no acataron el proceso de verificación para que se adoptaran las medidas disciplinarias pertinentes.

42. Con respecto al ciclo de presentación de declaraciones de 2008 (que comenzó el 1º de marzo de 2008) en junio de 2008 había 3.225 funcionarios participantes, lo que representa un aumento del 27,5% con respecto al ciclo anterior.

43. En el gráfico VII se comparan los niveles de participación en los tres ciclos anteriores del programa de presentación de información financiera y también se desglosan los participantes en esos ciclos de presentación de declaraciones por grupo institucional: la Secretaría, las operaciones de mantenimiento de la paz, y los órganos y organismos de las Naciones Unidas y otros. Los aumentos más notables se dieron en las operaciones de mantenimiento de la paz (34%) y los órganos y organismos de las Naciones Unidas (52%), en los que 162 de los nuevos participantes correspondieron a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El constante aumento general refleja también probablemente una mayor conciencia de los jefes de los departamentos respecto de la aplicación del programa de presentación de información financiera en relación con las obligaciones y responsabilidades oficiales de su personal, en particular cuando se refieren a adquisiciones, inversiones de fondos o el acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones.

44. En general, la Oficina de Ética administra el programa de presentación de información financiera para el personal de todo el sistema de las Naciones Unidas con arreglo a un sistema de participación en los gastos, y en el segundo semestre de 2007 se adhirieron a él el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS). La Oficina sigue estando en contacto con los órganos y organismos de las Naciones Unidas que todavía no se han adherido completamente al programa o que están estableciendo su propio programa de presentación de información financiera para alentar la fijación de normas e intercambiar las mejores prácticas.

**Gráfico VII**  
**Participación en el programa de presentación de información financiera, desglosada por entidad y ciclo**



<sup>a</sup> Se agrupan bajo el nombre de “Secretaría” los departamentos, las oficinas y las entidades que se enumeran en el documento ST/SGB/1997/5 y cuyo presupuesto se incluye en el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas.

45. El rasgo más importante del programa de presentación de información financiera durante el período que se examina fue la introducción por el Secretario General en diciembre de 2007 de la posibilidad de hacer declaraciones públicas de la situación financiera con carácter voluntario para los funcionarios superiores de las Naciones Unidas (Subsecretarios Generales y categorías superiores). Las declaraciones públicas voluntarias de los Secretarios Generales Adjuntos y Subsecretarios Generales dentro del programa de 2007 se publicaron en el sitio web del Secretario General.

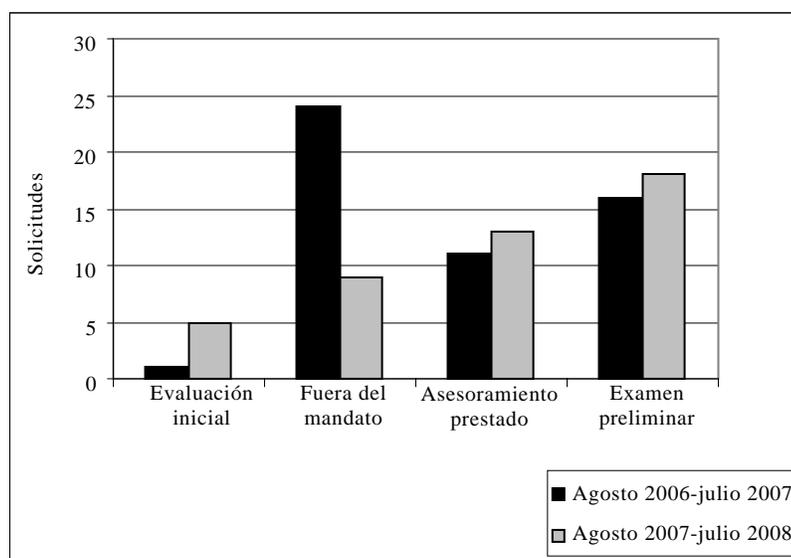
46. En consulta con los departamentos y las oficinas pertinentes, la Oficina de Ética examinará la posible adopción de medidas para mejorar el nivel general de cumplimiento del programa.

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

47. La política de protección contra las represalias de que puedan ser objeto quienes denuncien faltas de conducta y quienes cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas entró en vigor el 1º de enero de 2006 con la publicación del documento ST/SGB/2005/21. Ese boletín oficializa las medidas de protección para el personal que sufra amenazas o sea objeto de represalias por denunciar debidamente faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Una vez que se determina la existencia de indicios suficientes, la norma traslada la carga de la prueba a la Organización, ya que se exige a la administración que demuestre que habría adoptado la misma medida en ausencia de la actividad protegida.

48. Entre el 1° de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008, la Oficina de Ética recibió 45 denuncias de represalias. Como indica el gráfico VIII, el número de denuncias en las que se justificaba un examen preliminar por la Oficina aumentó con respecto al ciclo anterior de presentación de informes y disminuyó considerablemente el número de las que, según se determinó posteriormente, quedaban fuera del mandato. Esa reducción puede deberse a una mejor comprensión de las funciones y actividades de la Oficina y a la eficacia del asesoramiento y la orientación que ésta proporciona al personal en relación con cuestiones éticas.

Gráfico VIII  
**Medidas adoptadas en relación con solicitudes de protección,  
 desglosadas por ciclo**  
 (1° de agosto de 2007 a 31 de julio de 2008)



49. La evaluación de casos realizada en una etapa inicial descubrió que en 18 de las denuncias recibidas por la Oficina se justificaba un examen preliminar. Ese proceso conlleva un examen de la documentación aportada por la persona que ha presentado la denuncia y una determinación de los hechos para decidir si se cuenta con información independiente y contrastada que sustente la denuncia de represalias. Si la Oficina determina la existencia de indicios suficientes de represalias, traslada el caso a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para su investigación. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina de Ética concluyó el examen preliminar de siete casos y decidió que en ninguno de ellos existían indicios suficientes de represalias. El proceso de examen preliminar sigue todavía abierto en relación con los otros 11 casos.

50. De las 27 denuncias restantes, se determinó que nueve quedaban fuera del ámbito del mandato, y se proporcionó asesoramiento y orientación a 13 denunciadores sobre la posibilidad de recurrir a un mecanismo más adecuado para plantear sus inquietudes. Cinco denuncias recibidas por la Oficina se encuentran en la fase de evaluación inicial de su examen.

51. En lo que concierne a las cuestiones que quedaban fuera del mandato de la Oficina de Ética o con respecto a las que la Oficina asesoró y orientó a los denunciantes, en general se trataba de casos en los que el personal solicitaba información sobre cómo y dónde denunciar un hecho ilícito determinado, cuáles eran sus derechos y obligaciones con respecto a las denuncias de faltas de conducta, y con qué medidas de protección contaban. La Oficina concluyó que, en la mayoría de los casos, la actividad protegida se refería a denuncias de abuso de autoridad, acoso o irregularidades en los procesos de contratación, nombramiento y promoción.

52. En el informe relativo al ciclo anterior, se indicó que la Oficina había concluido que existían indicios suficientes de represalias en dos casos, que se habían remitido a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para que los investigara. Durante el período que constituye el objeto del presente informe, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna terminó su investigación y decidió que las pruebas no indicaban represalias en el sentido expresado en el boletín del Secretario General ST/SGB/2005/21. Se comunicaron los resultados de las investigaciones realizadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna a los denunciantes, los jefes de los departamentos o las oficinas correspondientes, el Secretario General Adjunto de Gestión y el Secretario General. Los cuatro casos cuyo examen estaba aún en curso durante el ciclo anterior se completaron durante el período que se examina en el presente informe. En todos ellos, puesto que las organizaciones pertinentes adoptaron las medidas adecuadas para responder a las preocupaciones de los funcionarios, la Oficina interrumpió su examen y cerró los expedientes.

53. Respecto de la función de la Oficina de Ética en el sistema de justicia interna recientemente establecido, dada su responsabilidad de aplicar la normativa de la Organización para proteger al personal frente a las represalias, la Oficina constituye una parte importante de dicho sistema de justicia interna e interactúa frecuentemente con la Oficina del Ombudsman, la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y otras oficinas pertinentes sobre asuntos que se señalan a su atención. La Oficina de Ética ha señalado que los mandatos aparentemente coincidentes de esas distintas oficinas han generado confusión entre el personal a la hora de encontrar la oficina o el mecanismo adecuado a que dirigir sus denuncias. Por lo tanto, es importante seguir reforzando la capacidad de las diferentes entidades que realizan investigaciones dentro de la Organización mediante módulos amplios de capacitación, para promover un entendimiento común del papel de cada entidad y su interrelación en el contexto de la reforma de la administración de justicia y del nuevo sistema de rendición de cuentas propuesto.

#### **IV. Comité de Ética de las Naciones Unidas**

54. El Comité de Ética de las Naciones Unidas se creó en virtud del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, que entró en vigor el 1° de diciembre de 2007. Las principales funciones del Comité son establecer un conjunto unificado de normas y políticas sobre ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado, y tener una función consultiva en relación con algunos casos y cuestiones importantes y particularmente complejos que tengan repercusiones en toda la Organización y que sean planteados por cualquier oficina de ética o por el Presidente del Comité de Ética.

55. El Comité de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Al 31 de julio de 2008, eran miembros del Comité la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, el Programa Mundial de Alimentos y el OOPS. El Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme, el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia pidieron oficialmente a la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas que realizara funciones en materia de ética respecto de su personal. Cabe señalar que el hecho de que no se nombre o designe a un oficial de ética en los órganos y programas administrados por separado, o la falta de una política sobre protección frente a las represalias en dichos órganos y programas, afecta directamente a las obligaciones y responsabilidades de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, ya que ésta debe asumir las funciones de esas entidades en la materia. Durante el período comprendido entre enero y julio de 2008, el Comité de Ética de las Naciones Unidas celebró cinco reuniones oficiales y dos oficiosas.

56. Conforme a la sección 5 del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, el Comité está presidido por el jefe de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, que dirige a todos los oficiales de ética de los órganos y programas administrados por separado a fin de promover el desarrollo y la consolidación de la capacidad, incluidos los niveles adecuados de personal profesional calificado, y de velar por que se emplee una metodología uniforme en la prestación de servicios relacionados con la ética.

57. Una de las prioridades más importantes del Comité para 2008 era la formulación de un código de ética a nivel de todo el sistema, como había pedido la Asamblea General en el apartado d) del párrafo 161 de su resolución 60/1 y el apartado a) del párrafo 16 de su resolución 60/254. El proyecto de código de ética a nivel de todo el sistema se ha formulado como un marco basado en los propósitos, los valores y los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, las disposiciones aplicables del estatuto y el reglamento del personal y el código de conducta para la administración pública internacional. Tras las deliberaciones del Comité, se terminó el proyecto de código y se presentó al Secretario General para iniciar un proceso de consultas amplias con la administración, los representantes del personal y la Comisión de Administración Pública Internacional.

58. El Comité de Ética de las Naciones Unidas ha intercambiado información sobre la formulación y aplicación de políticas a fin de armonizar las normas éticas y promover un enfoque coherente al aplicar dichas normas y políticas en las Naciones Unidas. También está interesado en coordinar las políticas sobre la capacitación en materia de ética, la presentación de información financiera y la protección frente a represalias.

59. El Presidente del Comité de Ética ha consultado con los demás miembros del Comité sobre los casos presentados por funcionarios de órganos y programas administrados por separado, quienes habían pedido que el Presidente del Comité revisara sus casos conforme a lo dispuesto en la sección 4.3 del boletín del

Secretario General ST/SGB/2007/11, respecto de las denuncias de represalias por informar sobre faltas de conducta o por cooperar con auditorías e investigaciones debidamente autorizadas. Durante el período comprendido entre enero y julio de 2008, se remitieron dos casos al Comité, ambos pertenecientes al mismo programa. En el primer caso, tras consultar con los demás miembros del Comité, el Presidente realizó un examen independiente y concluyó que se habían tomado represalias contra el denunciante. El Presidente recomendó que el programa correspondiente adoptara medidas correctivas, recomendación que fue aceptada. En el segundo caso, sobre la base de la información aportada por el denunciante, el Presidente convino con la conclusión de la Oficina de Ética del programa pertinente y, en consecuencia, decidió que no procedía la realización de un nuevo examen.

60. Según lo dispuesto en el boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11, el Comité de Ética examinará los informes anuales de las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de los órganos y programas administrados por separado y presentará recomendaciones para el futuro. Durante el período objeto del presente informe, el Comité examinó el informe de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. El examen de los informes anuales de los órganos y programas administrados por separado está previsto para principios de 2009.

61. Se ha señalado que actualmente sólo son miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado. A fin de que las normas de ética e integridad se apliquen de manera coherente en todo el sistema, es importante que los organismos especializados y otras entidades interesadas de las Naciones Unidas participen ampliamente en el proceso mediante un mecanismo abierto. Se han de estudiar distintas opciones para que los organismos y otras entidades de las Naciones Unidas participen en esos mecanismos de coordinación a fin de incrementar la sinergia y la coherencia de todo el sistema sobre las cuestiones relativas a la ética y la integridad. Una de esas opciones podría ser que dichos organismos y entidades participaran en el Comité de Ética de las Naciones Unidas de manera voluntaria u opcional mediante el establecimiento de un memorando de entendimiento o acuerdos similares.

## **V. Actividades relacionadas con la ética desarrolladas en la Secretaría**

62. En el párrafo 25 de su informe a la Asamblea General titulado “Documento Final de la Cumbre 2005” (A/60/7/Add.13 y Corr.1 y 2), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto señaló lo siguiente:

“... muchas actividades relacionadas con la ética ya se desarrollan en diferentes partes de la Secretaría, entre ellas la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.”

63. En ese sentido, la Comisión Consultiva pidió al Secretario General lo siguiente:

“... que describa, en el informe complementario completo ..., las diversas actividades relacionadas con la ética que desarrollan diferentes dependencias de la Secretaría, trace un plan para la coordinación entre ellas y estudie la

posibilidad de redistribuir recursos a la oficina de ética si es necesario. La Comisión Consultiva considera esto esencial para planificar una estructura racional de la oficina de ética.”

64. En respuesta a esa petición, en 2007 el Secretario General afirmó, en el informe que presentó a la Asamblea General sobre las actividades de la Oficina de Ética (A/62/285), que ésta había realizado un estudio preliminar de las actividades relacionadas con la ética desarrolladas en la Secretaría y que se estaba elaborando una compilación. En su informe A/62/7/Add.14, la Comisión Consultiva señaló el examen preliminar realizado por la Oficina de Ética y pidió al Secretario General que informara sobre la compilación de dichas actividades a la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones. El presente documento proporciona, más adelante, amplia información sobre la compilación de las actividades relacionadas con la ética que se están llevando a cabo en la Secretaría y recomendaciones para intensificar la coordinación de esas actividades.

65. La Oficina de Ética realizó un estudio de las actividades relacionadas con la ética desarrolladas por distintos departamentos y oficinas y por otras entidades de la Secretaría durante el segundo semestre de 2007. Se recibieron respuestas de 14 departamentos, oficinas y otras entidades. Además, se consiguió información de otras fuentes como los documentos oficiales de las Naciones Unidas, documentos internos de la Secretaría y sitios de las Naciones Unidas en la Intranet. A efectos de la compilación, las actividades relacionadas con la ética se definen como las actividades o los documentos adicionales de departamentos o específicos de una oficina, tales como códigos, normas, directrices, información o capacitación suplementarios, que se han desarrollado para informar mejor al personal sobre el modo de ejercer sus funciones asegurando, al mismo tiempo, que ni ellos, ni los miembros de su familia ni terceros vinculados a ellos se beneficien o parezca que se beneficien de las decisiones que adopten, la influencia que tengan o la información que posean.

66. La información conseguida se agrupó en cinco grandes categorías de actividades relacionadas con la ética: a) publicación de códigos de departamentos o específicos de una oficina sobre asuntos relacionados con la ética, como códigos éticos, códigos de conducta con componentes éticos o conflictos de intereses; b) normas o directrices de departamentos o específicas de una oficina, que no figuren en los códigos o normas suplementarios a los que se refiere el apartado a) *supra*, que traten de actividades relacionadas con la ética, como la aceptación de obsequios, las actividades externas, las restricciones posteriores a la separación del servicio o la protección frente a represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con una investigación debidamente autorizada; c) programas de capacitación ética de departamentos o específicos de una oficina, o programas de capacitación con componentes relativos a la ética; d) publicaciones, manuales y documentos sobre cuestiones relacionadas con la ética que hayan elaborado los departamentos, las oficinas y las entidades; y e) coordinadores de departamentos y oficinas a los que el personal pueda acudir en busca de asesoramiento y orientación sobre asuntos relacionados con la ética en general o que hayan surgido como consecuencia de las cuestiones mencionadas anteriormente.

67. Las conclusiones que se extrajeron del examen de la información disponible indicaron que las normas prioritarias vigentes, en particular los valores y principios de la Carta de las Naciones Unidas, las disposiciones aplicables del estatuto y el

reglamento del personal incluidas las relativas a la condición, los derechos básicos y las obligaciones de los funcionarios de las Naciones Unidas (véase ST/SGB/2002/13), y las Normas de Conducta en la Administración Pública Internacional, siguen constituyendo la principal fuente de autoridad y orientación para el personal en materia de ética y de integridad. Al mismo tiempo, y en respuesta a solicitudes o necesidades profesionales concretas de las oficinas fuera de la Sede, varios departamentos u oficinas y entidades han publicado normas, directrices o códigos suplementarios sobre asuntos relacionados con la ética que: a) tienen una importancia específica para sus funciones y responsabilidades, o para las de un grupo ocupacional o técnico que realiza unas funciones determinadas; y b) tratan de principios profesionales fundamentales.

68. Once departamentos u oficinas y entidades han elaborado o, conjuntamente con otras entidades de las Naciones Unidas que realizan funciones similares, han adoptado códigos de conducta generales o códigos éticos, declaraciones de principios o normas parecidas sobre temas relacionados con la ética que son específicos para determinadas profesiones, responsabilidades y obligaciones. Éstos adoptan la forma de un compromiso ético, una declaración de principios, una declaración de otro tipo, un juramento o un código de conducta. Como ejemplo, cabe mencionar entre otros, el código de conducta de 1999 para los funcionarios de derechos humanos, la declaración de principios para los funcionarios de la Oficina del Ombudsman, el código ético para el Servicio de Seguridad de las Naciones Unidas, el código de conducta para la evaluación en el sistema de las Naciones Unidas (adoptado por el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo), el código de conducta de 2004 para los funcionarios del ACNUR, la declaración de independencia para el personal de la División de Auditoría Interna y la declaración de principios para el personal de la División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

69. Además de códigos de conducta suplementarios, ocho departamentos y oficinas o entidades han elaborado normas, directrices o reglamentos específicos complementarios para orientar al personal sobre la ética y la integridad en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones oficiales. Éstos se adaptan al carácter particular del trabajo y las necesidades de los departamentos y las oficinas, y tratan de asuntos concretos como los obsequios y las atenciones sociales, la confidencialidad, las actividades externas, y la explotación y los abusos sexuales. Entre ellos figuran, por ejemplo, las directrices y los procedimientos de 2004 sobre el ofrecimiento de obsequios y las atenciones sociales (Departamento de Gestión), los formularios electrónicos de 2006 para consignar los obsequios y beneficios y las solicitudes para la aprobación de una actividad externa (Oficina de las Naciones Unidas en Viena y Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito), y las directrices éticas para la evaluación por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.

70. Cabe señalar que, además de los códigos, los reglamentos y las directrices que han publicado las Naciones Unidas, algunas oficinas y entidades consideran fundamental que el personal de determinados grupos profesionales acate códigos éticos adoptados por asociaciones profesionales, como las Normas internacionales para la práctica profesional de la auditoría interna, publicadas por el Instituto de Auditores Internos, y el Código de ética para archiveros de 1996, publicado por el Consejo Internacional de Archivos, del que forman parte las Naciones Unidas.

71. Pese a las diversas formas que esos códigos, normas y directrices suplementarios sobre asuntos relacionados con la ética han adoptado en los diferentes departamentos, oficinas y entidades, todos tienen un objetivo común: asegurar que el personal respete unos valores y principios profesionales comunes que rigen sus funciones y obligaciones.

72. En el ámbito de la capacitación sobre ética o la capacitación con un componente ético, la mayoría de los departamentos y oficinas que respondieron comunicaron que su personal había participado en las actividades de capacitación general ofrecidas, además de la formación obligatoria proporcionada a toda la Secretaría conjuntamente por la Oficina de Ética y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, tal como se informa en la sección III.B *supra*.

73. Ocho departamentos, oficinas y entidades han ofrecido a su personal actividades de capacitación sobre ética a nivel de departamento o de una oficina concreta utilizando distintas modalidades, como cuestionarios, cursos, seminarios y sesiones informativas, en los que se trataban las relaciones con la ética y la integridad y las repercusiones sobre éstas de ámbitos como el fraude, los derechos humanos, el acoso, el mantenimiento de archivos y las adquisiciones. Entre los ejemplos de esas actividades de capacitación figuran el seminario para representantes sobre el terreno de la Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, que incluye una sesión informativa sobre ética y un cuestionario sobre integridad; la capacitación sobre el código de ética para archiveros; actividades de capacitación específicas ofrecidas en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; la capacitación sobre ética, integridad y acoso en las misiones de mantenimiento de la paz; y los cursos de orientación inicial y formación sobre la vigilancia de los derechos humanos. Tal como se informa en la sección III.B *supra*, la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones del Departamento de Gestión ofrecen conjuntamente desde principios de 2008 capacitación adaptada o especializada sobre la prevención del fraude y la ética en el proceso de adquisiciones al personal que participa en dicho proceso, tanto en la Sede como sobre el terreno, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz.

74. Además de los documentos generales sobre ética destinados al uso de la Secretaría en su conjunto, varios departamentos y oficinas han elaborado publicaciones, documentos o manuales relacionados con la ética adaptados a problemas departamentales concretos, como el Manual de capacitación para la fiscalización de los derechos humanos (que incluye un conjunto de recursos en CD-ROM), publicado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, y los materiales de capacitación publicados por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

75. En siete departamentos y oficinas se ha nombrado a coordinadores departamentales para orientar y asesorar sobre temas relacionados con la ética al personal de los departamentos y las oficinas. Ese mecanismo constituye una fuente de referencia fácil para el personal de un departamento o una oficina concretos, aunque no sustituye las funciones que realiza actualmente la Oficina de Ética de asesoramiento y orientación en la materia, en caso de que el funcionario afectado desee recibir dicho asesoramiento y orientación de la Oficina. Existen coordinadores departamentales en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el Departamento de Gestión, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Asuntos de Desarme, la Oficina

de Asuntos Jurídicos y la CESPAP. En particular, en 2005 y en 2006 la Oficina de Servicios de Supervisión Interna tuvo un coordinador que periódicamente hacía contribuciones en temas relacionados con la ética a su boletín trimestral y la publicación *Staff News*.

76. Al examinar la información recibida sobre las actividades relacionadas con la ética desarrolladas en la Secretaría, se formulan las siguientes observaciones. En primer lugar, los valores y principios más importantes aplicables a la Secretaría en su conjunto siguen siendo la fuente primordial de orientación para el personal en materia de ética e integridad. En segundo lugar, las normativas, las directrices, las actividades de capacitación en materia de ética o los programas de capacitación con un componente ético de carácter específico y departamental que han elaborado o llevado a cabo distintos departamentos u oficinas responden a exigencias ocupacionales concretas o a la demanda cada vez mayor que plantean las oficinas fuera de la Sede, o bien tratan cuestiones ocupacionales determinadas. En tercer lugar, la elaboración de publicaciones relacionadas con la ética específicas de un departamento u oficina y la elección de coordinadores departamentales no sustituye los mecanismos existentes ni las funciones que realiza la Oficina de Ética. En la práctica, constituyen fuentes de orientación suplementarias y una referencia fácil para el personal en el ejercicio de sus funciones.

77. A fin de mejorar la coordinación entre los departamentos, las oficinas y las entidades de la Secretaría en lo que concierne a los servicios relacionados con la ética, es importante que se consulte con la Oficina de Ética sobre el desarrollo y la actualización de los contenidos de dichas actividades, para asegurar un enfoque coherente a la hora de tratar las cuestiones relativas a la ética y la integridad en la Organización. La capacitación sobre la ética adaptada en las actividades de adquisición desarrollada por la Oficina de Ética, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la División de Adquisiciones constituye un buen ejemplo. La Oficina de Ética considera que las normativas, las actividades de capacitación y las publicaciones suplementarias específicas de los departamentos han aportado un valor añadido a las actividades relacionadas con la ética en general ofrecidas por la Oficina de Ética, por sí sola o en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para satisfacer necesidades específicas. Por lo tanto, se necesita más tiempo para evaluar los efectos de esas actividades específicas de los departamentos y estudiar la posibilidad de reasignar recursos a la Oficina de Ética para lograr que los programas tengan una mayor repercusión en la Secretaría, especialmente a medida que la labor de la Oficina de Ética sigue evolucionando con el tiempo.

## VI. Observaciones

78. El período del que se ocupa el presente informe, comprendido entre el 1° de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008, representó el segundo ciclo completo de funcionamiento de la Oficina de Ética desde su creación el 3 de enero de 2006. Las actividades realizadas por la Oficina, la creciente demanda de sus servicios, la complejidad cada vez mayor de las solicitudes y la gran diversidad de fuentes de las que éstas proceden han reafirmado su importancia y su contribución para forjar una cultura de ética e integridad en las Naciones Unidas.

79. Es importante destacar el carácter consultivo y preventivo de las funciones de la Oficina de Ética, mediante las que se asesora al personal y a la administración sobre el mejor modo de actuar para prevenir, evitar, detectar y manejar los conflictos de intereses, que pueden surgir en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades. Sigue existiendo una cierta confusión entre el personal en general respecto de la distinción entre las funciones de los distintos mecanismos, como la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Las actividades de promoción y divulgación deben seguir aclarando los papeles y las funciones de esos órganos a fin de que el personal pueda comprender mejor los mecanismos de los que dispone para hacer frente a los distintos tipos de problemas.

80. Es fundamental seguir promoviendo y fomentando el respeto de las normas de ética e integridad vigentes entre el personal de las Naciones Unidas a fin de impulsar una cultura de ética en la Organización. Para ello, los funcionarios deben comprender y cumplir plenamente las obligaciones que tienen como miembros del personal de las Naciones Unidas. Si bien la capacitación periódica en materia de ética y la Intranet proporcionan un acceso rápido a la información pertinente, el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y otras normas aplicables tienen un carácter complejo y a menudo se encuentran en diferentes publicaciones administrativas, lo que puede afectar a los intentos por lograr un acceso fácil y la plena comprensión de las políticas y las normas por parte del personal. Son igualmente importantes las comunicaciones internas eficaces. A medida que evolucionan las actividades relacionadas con la ética, el éxito depende cada vez más de mantener al personal informado y comprometido, para lo que hay que saber cómo llegar a ellos con eficacia. En ese sentido, es necesario elaborar una estrategia de comunicación eficaz y reforzar las actividades de divulgación de la Oficina de Ética, especialmente por lo que respecta a las oficinas fuera de la Sede y los lugares de destino sobre el terreno.

81. Al prestar asesoramiento, la experiencia de la Oficina de Ética demuestra que las disposiciones del Estatuto y el Reglamento del Personal son especialmente complejas por lo que respecta a los obsequios, beneficios, honores y favores (para resumir, “obsequios”) y la información al respecto. En general, está prohibido que el personal reciba obsequios en el ejercicio de sus funciones oficiales, excepto en determinadas circunstancias previstas en la normativa aplicable. Es necesario revisar y actualizar las normas relativas a los obsequios, los beneficios, los honores y los favores para asegurar que se respeten los valores éticos, que el personal entienda y acate dichas normas, y que las decisiones que se adopten sólo estén determinadas por el interés de las Naciones Unidas.

82. Sigue constituyendo un problema para la Oficina de Ética la necesidad de que los funcionarios sean más concientes del programa de presentación de información financiera y lo cumplan en mayor medida, así como de asegurar que se prevengan y manejen desde el comienzo los conflictos de intereses, sin necesidad de intervenir posteriormente. El programa de presentación de información financiera representa una contribución importante para promover una mentalidad ética y mejorar la labor de rendición de cuentas de la Organización, y ayuda a incrementar la confianza de la opinión pública en la Organización. En consecuencia, es fundamental mantener y aprovechar el impulso actual en todo el sistema de las Naciones Unidas con respecto a la aplicación de programas de presentación de información financiera y asegurar un planteamiento coherente al respecto.

83. La publicación del boletín del Secretario General ST/SGB/2007/11 constituye un avance para aclarar la jurisdicción de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y asegurar la aplicación coherente de las normas éticas en la Organización, mediante la armonización de las políticas y la acción concertada. Si bien el Comité de Ética de las Naciones Unidas ha estado plenamente en funcionamiento y ha podido intercambiar conocimientos especializados funcionales en determinadas esferas, como la capacitación en materia de ética, la presentación de información financiera y la protección frente a las represalias, y, sobre todo, ha concluido sus debates sobre el proyecto de código de ética a nivel de todo el sistema, es aconsejable que los órganos y programas interesados tengan una mayor participación para que se amplíen el alcance y la repercusión que tiene el Comité. Asimismo, el hecho de que el Director de la Oficina de Ética asuma la función de Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas, que se haya asignado al Presidente del Comité la función relativa a las apelaciones en virtud de la sección 4.3 del boletín ST/SGB/2007/11 y de que no se nombre ni se designe a un oficial de ética en los órganos o programas administrados por separado repercute directamente en las funciones y responsabilidades de la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. El aumento del volumen de trabajo de la Oficina de Ética en relación con sus responsabilidades respecto del Comité de Ética de las Naciones Unidas ha sido considerable.

## VII. Conclusiones y recomendaciones

84. Tras terminar su segundo ciclo completo de funcionamiento desde su creación en enero de 2006, la Oficina de Ética ha seguido manteniendo su pertinencia y su papel en la promoción de una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas en las Naciones Unidas. Para que su función cobre realmente mayor importancia, la Oficina de Ética debe seguir llevando la iniciativa en la promoción de la adhesión a los valores y principios institucionales comunes, defendidos en la Carta de las Naciones Unidas y los reglamentos aplicables. Mantener la independencia y la imparcialidad de la Oficina de Ética es un elemento esencial para que funcione con eficacia y credibilidad, así como para satisfacer las expectativas tanto de la Organización como del personal.

85. La creación del Comité de Ética de las Naciones Unidas ha contribuido a asegurar el desarrollo y la aplicación coherentes de las normas y las políticas relativas a la ética en las Naciones Unidas. Actualmente, pueden formar parte del Comité la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y los programas administrados por separado. **La Asamblea General tal vez desee alentar a los organismos especializados y otras entidades de las Naciones Unidas a que participen activa y ampliamente en el Comité de Ética mediante un mecanismo abierto, como un memorando de entendimiento u otros acuerdos adecuados.**