



Asamblea General

Distr. general
3 de mayo de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo período de sesiones

Tema 144 de la lista preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Actividades de la Oficina de Ética

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta de conformidad con la resolución [60/254](#) de la Asamblea General, titulada “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, en que la Asamblea pidió al Secretario General que la informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y de la aplicación de las normas éticas. Incluye información sobre las actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas, como solicitó la Asamblea en su resolución [63/250](#), relativa a la gestión de los recursos humanos, así como información adicional sobre las propuestas para reforzar la independencia de la Oficina, cuya elaboración solicitó la Asamblea en su resolución [71/263](#).

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

* [A/77/50](#).



I. Introducción

1. Este informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética se presenta de conformidad con el párrafo 16 i) de la resolución [60/254](#) de la Asamblea General. En 2021, a pesar de la continuación de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y las consiguientes restricciones operacionales, la Oficina se concentró en seguir prestando sus servicios en respuesta a las necesidades y, al mismo tiempo, en comunicarse con el personal de forma proactiva. Al desempeñar sus mandatos, la Oficina también tuvo en cuenta las reformas de la gestión que está llevando a cabo el Secretario General para aumentar la delegación de autoridad en los puntos de decisión, lo cual va acompañado de un aumento de la responsabilidad de rendir cuentas de los resultados y los procesos empleados.

2. En el informe, el Secretario General presenta las actividades realizadas por la Oficina de Ética en 2021. Antes de dar detalles sobre ellas, ofrece más información sobre las medidas propuestas para reforzar la independencia de la Oficina. Esas medidas se presentaron en sus informes anteriores ([A/73/89](#), [A/74/78](#), [A/75/82](#) y [A/76/76](#)) en respuesta a la solicitud de que se elaboraran tales propuestas formulada por la Asamblea General en su resolución [71/263](#).

3. En el párrafo 104 del informe más reciente de la Dependencia Común de Inspección sobre la Oficina de Ética, titulado “Review of the ethics function in the United Nations system” ([JIU/REP/2021/5](#)), la Inspectora instó a la Asamblea General a que aprobara las propuestas del Secretario General para reforzar la independencia de la Oficina de Ética, para así obedecer las recomendaciones y normas de la Dependencia y adoptar las buenas prácticas establecidas.

II. Antecedentes

4. El cometido de la Oficina de Ética es ayudar al Secretario General a velar por que el personal actúe y desempeñe sus funciones de manera congruente con el más alto grado de integridad, tal como exige la Carta de las Naciones Unidas, fomentando una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. El Secretario General estableció la Oficina como dependencia independiente de la Secretaría, con arreglo al párrafo 161 d) de la resolución [60/1](#) de la Asamblea General.

5. Según lo dispuesto en los boletines del Secretario General [ST/SGB/2005/22](#) y [ST/SGB/2007/11](#) y su enmienda, [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#), las funciones de la Oficina de Ética son, entre otras, las siguientes:

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

b) Cumplir con las responsabilidades que le han sido asignadas en virtud de la política de la Organización de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas;

c) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas (por ejemplo, conflictos de intereses) por medios que incluyen un teléfono de asistencia en la materia;

d) Elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones éticas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas, según corresponda, y realizar actividades de divulgación en materia de ética, en particular velando por que cada año se a ofrezca todo el personal capacitación al respecto;

e) Prestar asistencia en el establecimiento de normas en materia de ética y promover la coherencia de las políticas dentro la Secretaría y entre los fondos y programas de la Organización administrados por separado.

III. Medidas recomendadas para reforzar la independencia de la Oficina de Ética

A. Importancia de la independencia de la función de ética

6. La independencia de la Oficina de Ética es fundamental para que esta desempeñe sus funciones con eficacia. El refuerzo de su independencia también puede ayudar a la Asamblea General en su labor de supervisión de la Secretaría, no solo salvaguardando los recursos y la reputación de la Organización, sino también aumentando la confianza pública en la credibilidad de esta.

7. La Oficina de Ética se creó a finales de 2005, tras el fraude del “programa petróleo por alimentos”, que tuvo lugar en 2004. En ese momento, la Asamblea General pidió al Secretario General, en el párrafo 161 d) de su resolución 60/1, que le presentara información detallada sobre una oficina de ética de carácter independiente. Once años después, la Asamblea, observando que el entorno de trabajo de las Naciones Unidas era cada vez más complejo, solicitó al Secretario General en su resolución 71/263 que elaborara propuestas para reforzar la independencia de la Oficina.

8. A la luz de la actual reforma de la gestión del Secretario General, el refuerzo de la independencia de la Oficina de Ética contribuiría a aumentar la rendición de cuentas del personal directivo, a medida que se delega autoridad en él. La Oficina de Ética, al concentrarse en prevenir el fraude, la corrupción, las faltas de conducta y otras infracciones, también ayuda al personal a gestionar el riesgo y proporciona asesoramiento independiente *ex ante*, en lugar de supervisión *a posteriori*. Resulta rentable invertir en medidas preventivas de ese tipo, en lo que respecta a salvaguardar los fondos, los recursos y la reputación de la Organización.

9. En respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General de que se elaboraran propuestas para mejorar la independencia de la Oficina de Ética, el Secretario General formuló inicialmente seis propuestas en su informe de 2017 (A/73/89, párr. 94), que se exponen en el párrafo siguiente.

10. Las dos primeras propuestas se refieren a la presentación directa del informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General y a la potenciación del papel del Comité Asesor de Auditoría Independiente para que supervise parte de la labor de la Oficina de Ética. Estas medidas reforzarían el marco de rendición de cuentas de la Secretaría y la gobernanza en general. La propuesta de elevar el rango de la Jefatura de la Oficina de Ética de la categoría de Director/a (D-2) a la de Subsecretario/a General (a partir del/de la próximo/a Jefe/a, si se aprueba) no solo aumentaría la eficacia de la Oficina, sino también su independencia (véase el párr. 14 del presente documento). Las tres últimas propuestas reforzarían la independencia de la Jefatura de la Oficina de Ética, limitando la duración del mandato a cinco años y el número de prórrogas a una; dando a su titular seguridad en el cargo durante el mandato; y restringiendo sus posibilidades de reemplazo (es decir, no podría encontrar un nuevo empleo en la Secretaría). Al no permitirle la continuación del empleo ni el empleo futuro en la Secretaría, al tiempo que se le da seguridad en el cargo durante el mandato, sería más difícil que el/la Jefe/a sucumbiera a las presiones del personal o el personal directivo o a otras presiones políticas. Las tres propuestas anteriores para reforzar la independencia de la Jefatura de la Oficina se refieren a las condiciones de servicio de su titular y, por tanto, son competencia del Secretario General.

11. Las tres primeras propuestas (presentación directa del informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General, potenciación del papel del Comité Asesor de Auditoría Independiente y elevación del rango de la jefatura de la Oficina de Ética), que requieren la aprobación de la Asamblea General, se justifican a continuación.

B. Presentación directa del informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General

12. De conformidad con la sección 2 de [ST/SGB/2005/22](#), el/la Jefe/a de la Oficina de Ética es nombrado/a por el Secretario General y rinde cuentas a este en el desempeño de sus funciones. De conformidad con la resolución [60/254](#) de la Asamblea General, el Secretario General informa anualmente sobre las actividades de la Oficina de Ética y la aplicación de las normas éticas. Sin embargo, aunque la Oficina de Ética presentara directamente a la Asamblea un informe anual sobre sus actividades, el/la Jefe/a de la Oficina seguiría siendo nombrado/a por el Secretario General y rindiendo cuentas a este. El proceso propuesto sería similar al que se aprobó para la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), que presenta un informe anual al Secretario General para que lo transmita a la Asamblea General en la forma en que se recibe (véase la resolución [48/218 B](#) de la Asamblea, párr. 5 e) ii)). Desde el punto de vista práctico, los Estados Miembros tendrían la garantía de que la Oficina de Ética elabora su informe de forma independiente, de acuerdo con su carácter.

C. Potenciación del papel del Comité Asesor de Auditoría Independiente para que supervise parte de la labor de la Oficina de Ética

13. El Comité Asesor de Auditoría Independiente, al supervisar el desempeño del/de la Jefe/a y examinar los planes de trabajo de la Oficina de Ética, como se propone, podría garantizar una mayor independencia operacional y mejorar la rendición de cuentas por parte de la Oficina. También podría proteger la independencia de la Oficina de Ética frente a posibles presiones del personal directivo. Además, en las situaciones en que el Secretario General no esté en situación de recibir asesoramiento de la Oficina sobre alguna cuestión por un conflicto de intereses, el/la Jefe/a de la Oficina podría consultar al Comité, el cual podría señalar el asunto a la atención de la Asamblea General, según procediera. El Comité ya se ha mostrado a favor de esta propuesta en los informes sobre las actividades que realizó en 2017/18 y 2018/19 ([A/73/304](#), párr. 110, y [A/74/280](#), párr. 9 k)). En el informe más reciente de la Dependencia Común de Inspección se añadió, como nueva norma, la responsabilidad de los comités de auditoría y supervisión de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas respecto de la función de ética, que abarca el examen periódico del plan de trabajo de dicha función, el informe anual sobre sus actividades, su desempeño, sus necesidades de recursos y su independencia ([JIU/REP/2021/5](#), recuadro 4).

D. Elevación del rango de la Jefatura de la Oficina de Ética

14. Debido a las exigencias de la función, que incluye contribuir a proteger al personal, en ocasiones, contra las represalias de los miembros del personal directivo superior, prestar asesoramiento impopular a estos últimos y hacer frente a toda presión indebida por parte de los funcionarios superiores, al elevar el rango de la Jefatura se generaría más confianza en la independencia de la Oficina de Ética. Su titular participaría como observador/a independiente en las reuniones del personal directivo superior, de modo que podría ofrecer asesoramiento independiente de inmediato y

tendría acceso de manera más directa y frecuente a los más altos niveles decisorios. Y, lo que es más importante, el asesoramiento independiente de un/a igual sería mejor recibido por los funcionarios superiores.

15. En su informe, la Dependencia Común de Inspección observó que en la mayoría de las organizaciones examinadas la jefatura de ética tenía una categoría inmediatamente inferior a la de la jefatura de la oficina de supervisión interna. En última instancia, al elevar el rango de la Jefatura de la Oficina de Ética, los Estados Miembros estarían decidiendo invertir en aumentar la eficacia de la función de ética y en asignar más recursos a una función preventiva, en lugar de a medidas correctivas más costosas y que requieren más tiempo para hacer frente a las faltas de conducta o las infracciones una vez que se hayan producido.

16. Además, dado que la Oficina de Ética presta servicios a un gran número de funcionarios y ha asumido funciones adicionales requeridas por la Organización, parece razonable elevar la categoría de su Jefatura. Por los mismos motivos, la Inspectoría se muestra a favor de elevar el rango de la Jefatura de la Oficina de Ética (JIU/REP/2021/5, párr. 103).

IV. Información general

17. Al 31 de diciembre de 2020, la Oficina de Ética, a la que se había dotado con recursos del presupuesto ordinario por valor de 2,042 millones de dólares¹ para 2021 y una plantilla integrada por 12 puestos financiados con cargo a diversas cuentas², prestaba servicios a 36.827 miembros del personal de la Secretaría global (A/76/570, cuadro 27), lo cual supone un aumento respecto a los 36.574 miembros del personal a los que se prestaba servicios al 31 de diciembre de 2019. La Oficina también prestaba servicios a entidades de las Naciones Unidas que aún no tenían sus propios oficiales de ética, como el Centro de Comercio Internacional, la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Universidad de las Naciones Unidas, la Corte Internacional de Justicia y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). El número total de miembros del personal a los que prestaba servicios, por tanto, era de 39.065 (*ibid.*, cuadro 3). Además, también prestaba servicios a alrededor de 17.000 miembros del personal que no es de plantilla (véanse JIU/REP/2014/8, anexo II, y las estimaciones internas recientes), excluido el personal uniformado, a efectos de la aplicación de la política de protección contra las represalias, con lo que el número total estimado de miembros del personal a los que presta servicios la Oficina es de alrededor de 56.000.

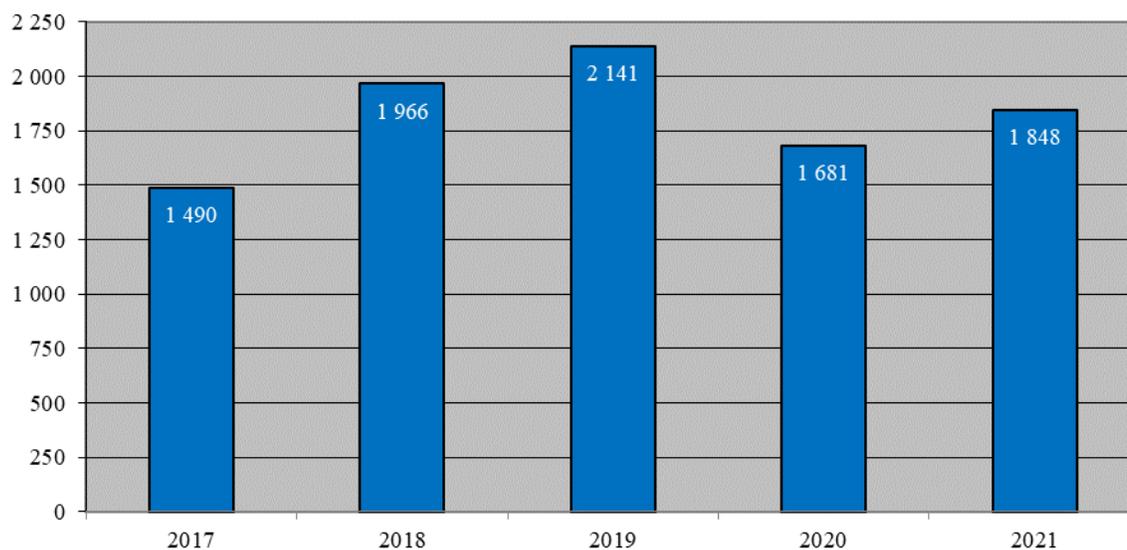
18. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, la Oficina recibió 1.848 solicitudes de servicios. Como se muestra en la figura I, esa cifra representa un aumento de alrededor del 10 % respecto a 2020. Del total de solicitudes, 880 procedieron de mujeres, 764 de hombres, 119 de grupos de personal y 85 de fuentes no declaradas. Más mujeres que hombres solicitaron asesoramiento en materia de ética (468 mujeres y 327 hombres) y solicitaron protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con una auditoría o investigación (62 mujeres y 58 hombres). Las estadísticas deben interpretarse en el contexto de la distribución por sexos del personal

¹ Este importe excluye los recursos procedentes de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz y los costos que se recuperan en relación con el programa de declaración de la situación financiera de otras entidades de las Naciones Unidas.

² Véanse el proyecto de presupuesto por programas para 2021 (A/75/6 (Sect.1) y el presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021 (A/74/743).

de la Secretaría durante el período que abarca el informe: al 31 de diciembre de 2020, las mujeres representaban el 38,6 % del personal de la Secretaría (A/76/570, párr. 115).

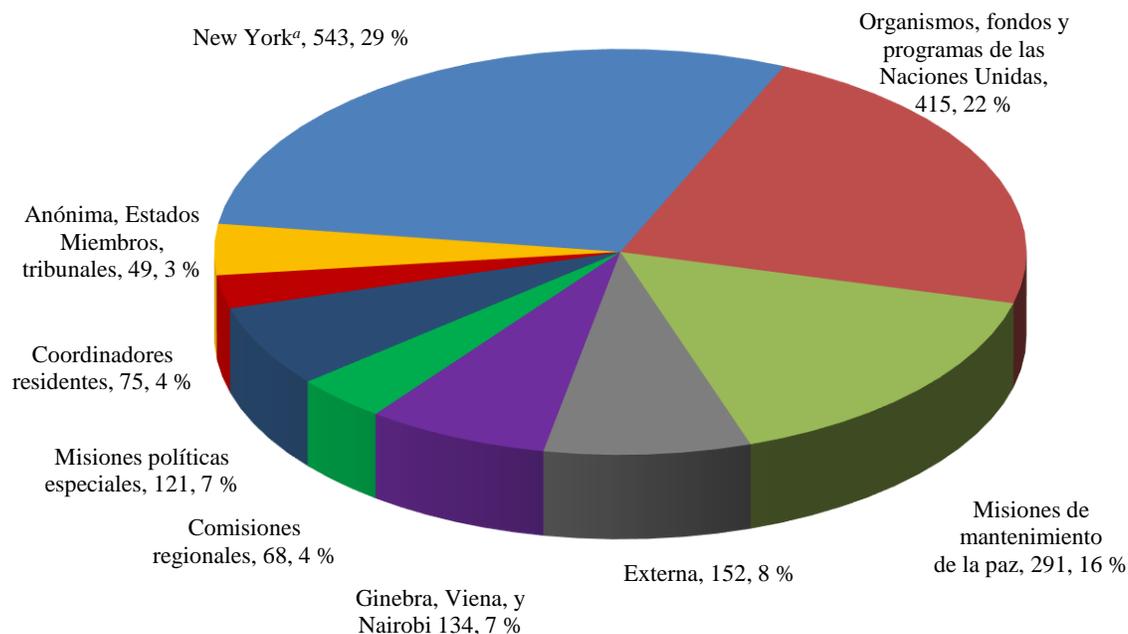
Figura I
Número total de solicitudes de servicios recibidas por la Oficina de Ética en los cinco últimos años



19. En 2021 continuaron las restricciones a los viajes relacionadas con la pandemia, por lo que la Oficina de Ética siguió prestando sus servicios y realizó todas las misiones de divulgación previstas de forma virtual. La Oficina pasó a ofrecer asesoramiento y sesiones informativas a distancia a los lugares de destino concretos que lo solicitaron.

20. En 2021, las solicitudes procedentes de lugares sobre el terreno aumentaron con respecto al año anterior, tanto las de misiones de mantenimiento de la paz (6 %) como las de misiones políticas especiales (1 %) y coordinadores residentes (1 %). Aproximadamente el 29 % de las solicitudes procedieron de Nueva York, el 38 % de otros lugares de destino y el 33 % de organismos, fondos y programas y terceros (véase la figura II).

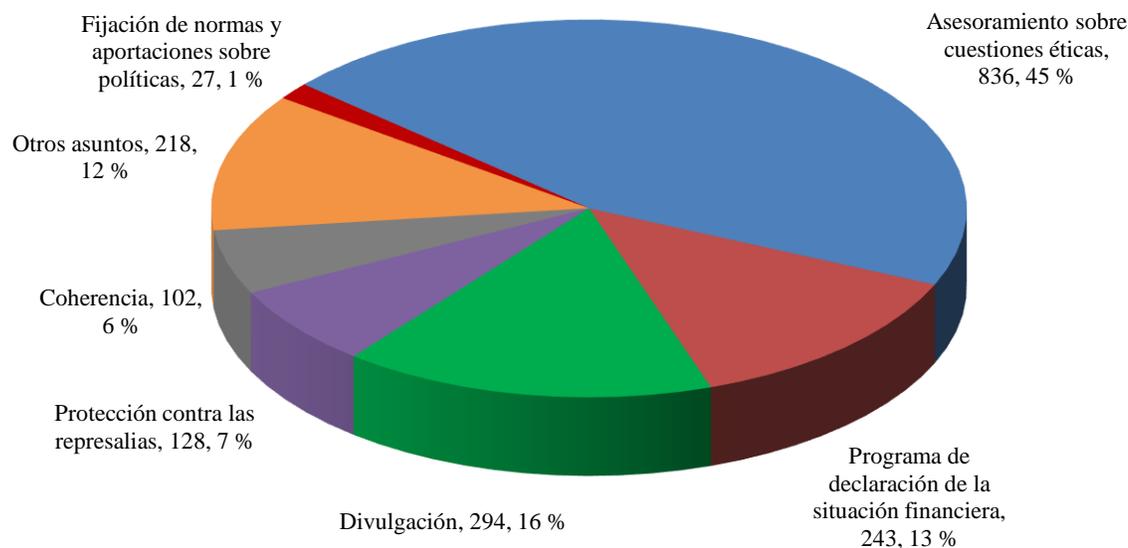
Figura II
Solicitudes de servicios recibidas en 2021, por procedencia



^a La Sede de las Naciones Unidas en Nueva York incluye al personal de las entidades que tienen su sede en esa ciudad y a los funcionarios de estas entidades que trabajan en otros lugares de destino.

21. Como se muestra en la figura III, de las 1.848 solicitudes recibidas, la mayoría fueron solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas (836) y su cifra fue superior a las 691 recibidas en 2020. El número de solicitudes de protección contra las represalias se redujo: pasó de 138 en 2020 a 128 en 2021. Se recibieron 242 solicitudes relacionadas con el programa de declaración de la situación financiera, 102 relacionadas con la coherencia, 27 relacionadas con la fijación de normas y 218 relacionadas con otros asuntos. Además, la Oficina de Ética celebró 294 sesiones de divulgación, más del doble que en 2020, cuando celebró 133.

Figura III
Solicitudes de servicios recibidas en 2021, por categoría



V. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

22. El mandato general de la Oficina de Ética, que consiste en fomentar una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas, depende fundamentalmente de que se preste asesoramiento, de forma confidencial, rigurosa y oportuna, para responder a todas las solicitudes que sean viables. Al prestarlo, la Oficina ayuda al personal a detectar y gestionar posibles conflictos de intereses y a resolver dilemas éticos sin que se lleguen a cometer faltas de conducta, fraude, corrupción u otras infracciones.

23. A pesar de la continuación de la pandemia de COVID-19, la Oficina de Ética volvió a recibir el habitual gran número de solicitudes de asesoramiento y orientación sobre cuestiones éticas, lo que demuestra la determinación del personal de cumplir las normas de conducta más estrictas. En 2021, el 45 % de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina de Ética se refirieron a asuntos de asesoramiento y orientación sobre cuestiones éticas (véase la figura III).

24. El número de solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas aumentó de 691 en 2020 a 836 en 2021, lo que representa un aumento del 21 %. En la figura IV se presentan las subcategorías de las solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas recibidas en 2021 y en la figura V se desglosan las diferentes categorías de solicitudes de asesoramiento recibidas en los tres últimos años.

Figura IV
Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas recibidas en 2021, por subcategoría

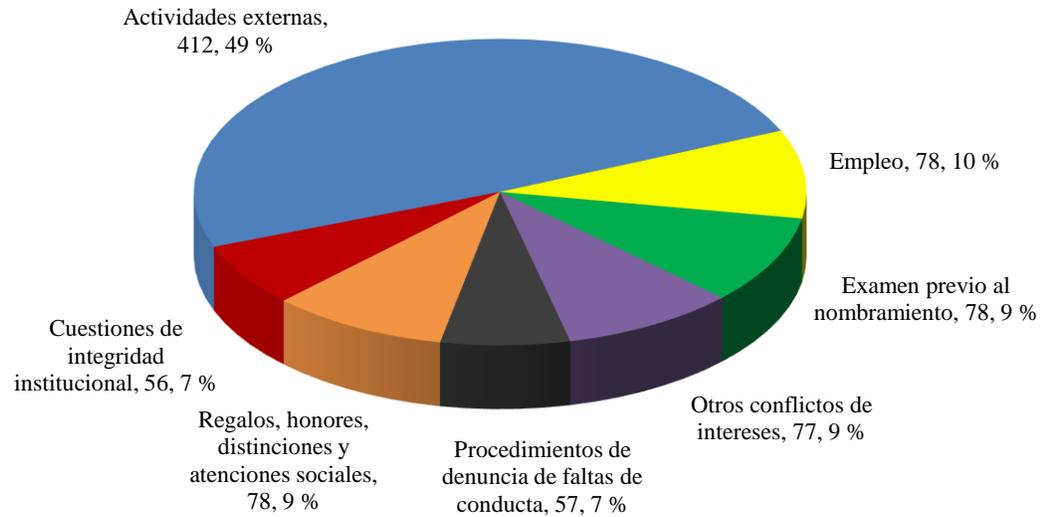
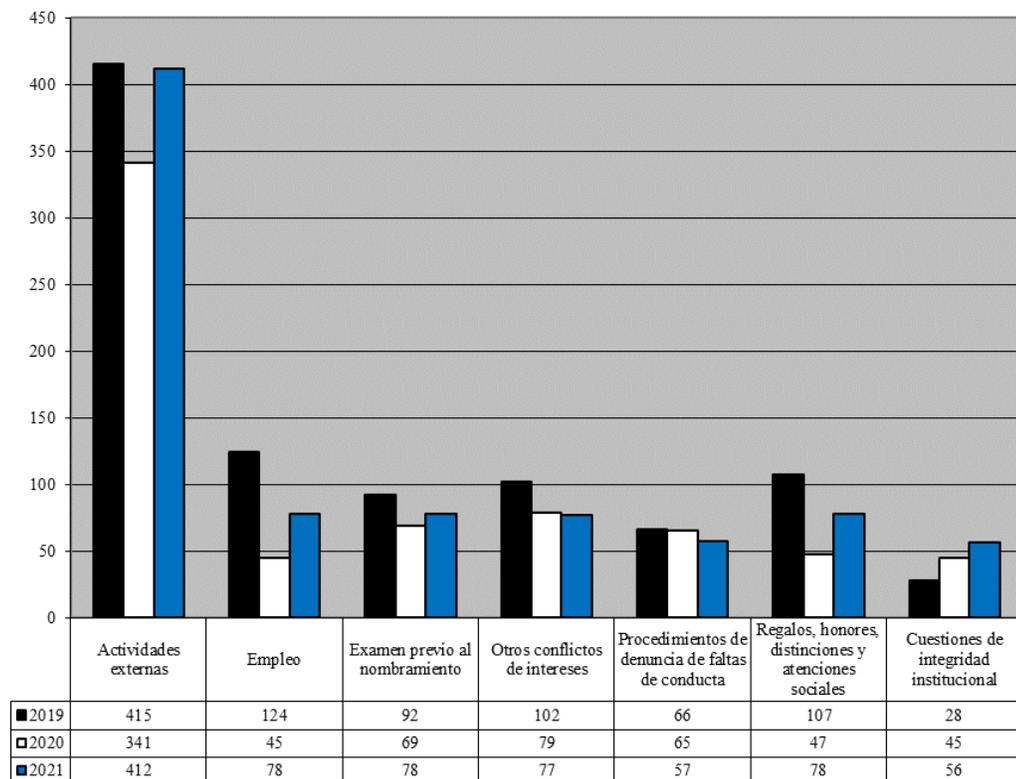


Figura V
Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones éticas recibidas en los tres últimos años, por subcategoría



Actividades externas

25. En 2021, la Oficina de Ética recibió 412 solicitudes de asesoramiento sobre actividades externas (véase la figura V), frente a las 341 recibidas en 2020, lo que supone un aumento del 21 %. Como en años anteriores, las solicitudes de asesoramiento sobre actividades externas siguieron constituyendo la mayoría de las solicitudes de asesoramiento (el 49 % en 2021). La Oficina de Ética ha observado que sigue habiendo un gran interés en recibir orientación sobre el alcance de las actividades externas permisibles, en particular sobre a) la ocupación y el empleo externos, en particular durante la licencia especial sin sueldo; b) las actividades externas relacionadas con los propósitos, actividades o intereses de las Naciones Unidas; c) las juntas, comités u órganos similares externos; d) la publicación de artículos o libros; e) las actividades políticas; y f) las actividades sociales y benéficas. La Oficina de Ética examinó las solicitudes a la luz de las partes aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal, realizó exámenes de diligencia debida y consideró las consecuencias éticas de las actividades previstas. Al estudiar las consecuencias éticas de tales actividades, se tuvo en cuenta si podían dar lugar a conflictos de intereses o riesgos para la reputación, si iban en contra de los intereses de la Organización o si afectaban a la independencia y la imparcialidad tanto de la persona como de la Organización.

Integridad institucional

26. Con frecuencia se solicita el asesoramiento de la Oficina de Ética sobre cuestiones de integridad institucional, en particular sobre posibles conflictos de intereses o conflictos de funciones a nivel institucional. Se trata de procedimientos, procesos y decisiones que pueden repercutir en el funcionamiento, la reputación y la imagen de la Organización, así como en su capacidad para cumplir sus mandatos de forma justa e imparcial. La Oficina de Ética respondió a 56 preguntas sobre cuestiones de integridad institucional, que se subdividen en tres ámbitos: conflictos de intereses institucionales (46), exámenes de diligencia debida de asociados y donantes (5) y ética en las adquisiciones (5).

27. Entre los ejemplos de conflictos de intereses institucionales se encuentra el uso puntual de los recursos de la Organización o procesos y procedimientos operacionales específicos de modo que se podría causar un conflicto de funciones involuntario. Puede tratarse de invitaciones para que la Organización participe en determinadas actividades o procesos de entidades o personas externas o en regalos, honores o bienes y servicios gratuitos para la Organización. Habida cuenta de la multiplicación de las partes interesadas, entre las que se encuentran organizaciones de la sociedad civil y empresas, para promover y cumplir los mandatos de las Naciones Unidas cada vez es más necesario velar por que el empeño en lograr resultados no socave la integridad de la Organización.

Regalos y honores

28. La Oficina de Ética respondió a 78 solicitudes de asesoramiento en materia de honores, condecoraciones, favores, regalos o remuneración, frente a las 47 solicitudes recibidas en 2020, lo cual supone un aumento del 66 %. Esa cifra se ajusta al número de solicitudes que se recibían habitualmente antes de la pandemia y parece estar en consonancia con el aumento de las interacciones entre el personal y los asociados externos a medida que se relajan las restricciones relacionadas con la pandemia. Al responder a las solicitudes, la Oficina garantizó la independencia y la imparcialidad de las actividades oficiales del personal.

29. Aunque la Oficina de Ética presta asesoramiento sobre si es apropiado recibir o hacer regalos, corresponde al Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión coordinar su tramitación y administración. En la actualidad, la gestión de

los regalos corresponde a cada entidad, como se establece en la instrucción administrativa [ST/AI/2010/1](#). La persona encargada de cada entidad crea y mantiene un registro para dejar constancia, de forma resumida, de cualquier honor, condecoración, favor, regalo o remuneración que acepte el personal.

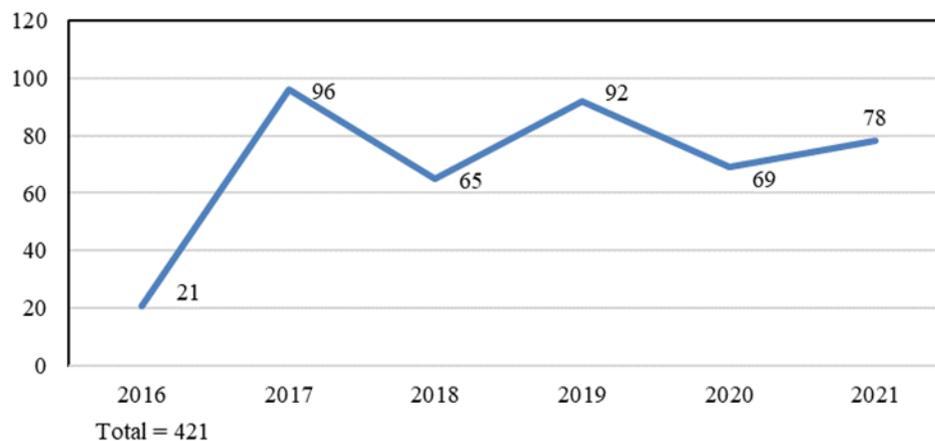
30. De conformidad con la recomendación formulada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el registro de regalos en línea, en 2021 se avanzó en la transformación de los requisitos funcionales del registro de regalos en línea piloto en un prototipo con tecnología actualizada. El siguiente paso consiste en transformar el prototipo en una solución ampliable a la escala necesaria y que cumpla todas las normas en materia de tecnología de la información y las comunicaciones, en particular en materia de ciberseguridad. Está previsto avanzar en esta labor en 2022.

Exámenes previos al nombramiento

31. En 2021, la Oficina de Ética examinó 78 declaraciones de intereses previas al nombramiento, frente a las 69 declaraciones examinadas en 2020, lo que supone un aumento del 13 %. Las declaraciones examinadas eran de personas que estaban siendo consideradas para ocupar puestos de Subsecretario/a General o una categoría superior o puestos directivos de entidades y misiones sobre el terreno, o de personas seleccionadas para ocupar puestos de Coordinador/a Residente. Desde agosto de 2016, cuando se introdujeron los exámenes previos al nombramiento, la Oficina ha realizado 421 (véase la figura VI). Esta sigue siendo una herramienta eficaz para detectar y gestionar de forma temprana conflictos de intereses y riesgos para la reputación.

Figura VI

Exámenes previos al nombramiento realizados, 2016-2021



32. Al incorporarse a sus funciones en las Naciones Unidas, los altos funcionarios asisten a una sesión informativa de orientación inicial a cargo de la Dirección de la Oficina de Ética, momento en el que puede tener lugar una conversación de seguimiento sobre los asuntos examinados.

Cuestiones relacionadas con el empleo

33. Aunque en los tres últimos años la tendencia en cuanto al número de consultas relacionadas con el empleo había sido a la baja, en 2021 esas consultas aumentaron un 73 %, pues pasaron de 45 en 2020 a 78 en 2021. Ese gran aumento tal vez se deba a los efectos de la pandemia de COVID-19 en el bienestar y la resiliencia del personal, así como a que en 2021 se realizaron más actividades de divulgación que en 2020. Además de las cuestiones relacionadas con las normas de conducta de la Organización, también

se recibieron consultas sobre dilemas éticos concernientes a las relaciones interpersonales y jerárquicas, así como sobre el uso de los recursos de la Organización, preocupaciones relacionadas con la carrera profesional o problemas de evaluación del desempeño.

Consultas relacionadas con otros asuntos

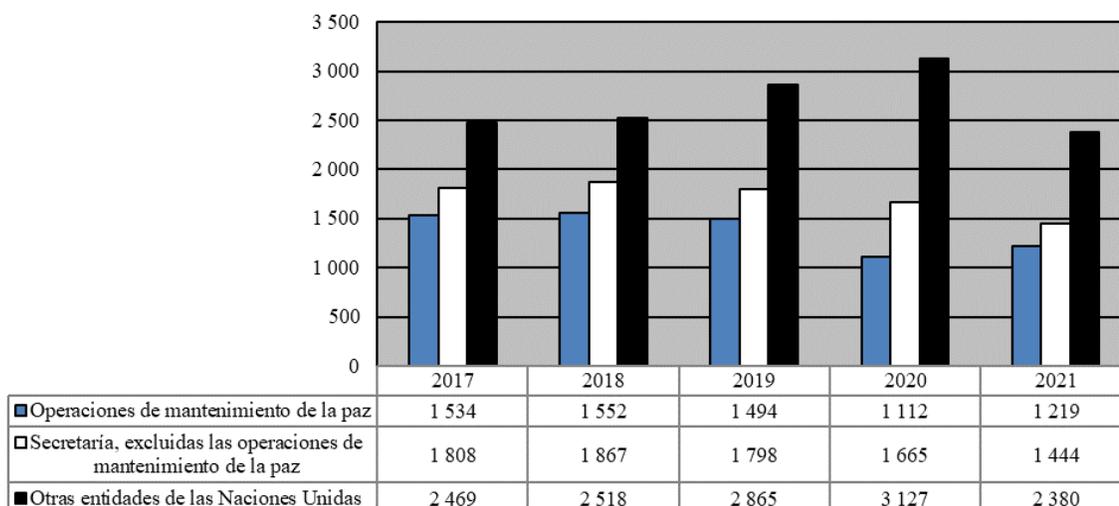
34. La Oficina de Ética recibió del personal y de terceros 218 consultas relacionadas con otros asuntos (véase la figura III), que representan el 12 % de las solicitudes recibidas y un aumento del 31 % respecto a 2020. De las 218 consultas, 170 fueron solicitudes de información general del público, 4 fueron consultas de los medios de comunicación y en 44 ocasiones se informó a la Oficina de un asunto o un conjunto de incidentes concreto o se le pidió que tomara nota de ello.

B. Programa de declaración de la situación financiera

35. El programa de declaración de la situación financiera, creado con arreglo a la cláusula 1.2, apartados m) y n), del Estatuto del Personal y al boletín del Secretario General [ST/SGB/2006/6](#), ayuda al personal designado a detectar, mitigar y gestionar el riesgo de conflicto de intereses, que puede estar relacionado con intereses financieros, afiliaciones personales o actividades externas, tanto propios como de sus familiares directos. Los funcionarios que participan en el programa demuestran que sus intereses personales no influyen en el desempeño de sus funciones, lo que aumenta la credibilidad de las Naciones Unidas. Los funcionarios de categoría D-1 y categorías superiores, aquellos cuyas funciones principales impliquen adquisiciones e inversiones o que tengan acceso a información confidencial sobre adquisiciones o inversiones y los funcionarios de la Oficina de Ética están obligados a presentar estas declaraciones, que son examinadas por un proveedor de servicios externo contratado por las Naciones Unidas.

36. En el ciclo de 2021 participaron en el programa 5.043 personas, es decir, 861 menos que en el ciclo de 2020 (véase la figura VII). Esa disminución se debe a que se aplicaron de forma más estricta las directrices proporcionadas por la Oficina de Ética en vista de los problemas de liquidez presupuestaria de la Organización. En 2021, 818 personas (16 %) presentaron su declaración por primera vez. Del total, 5.040 (99,9 %) presentaron su declaración obligatoria, en consonancia con los altos índices de presentación anteriores. Los casos de las tres personas que no presentaron la declaración obligatoria se remitieron a la jefatura de su entidad para que se adoptaran medidas de rendición de cuentas. En un caso, se informó a la Oficina de Ética de que la persona en cuestión estaba de licencia prolongada de enfermedad hasta que se separara del servicio de las Naciones Unidas. En el anexo del presente informe figuran los datos sobre las declaraciones obligatorias correspondientes a 2021, desglosados por entidad, de conformidad con la resolución [63/250](#) de la Asamblea General.

Figura VII
Participación en el programa de declaración de la situación financiera, por entidad y año de declaración, 2017-2021



37. De las 5.040 personas que presentaron su declaración, 46 (0,9 %) no completaron todos los procedimientos necesarios para que se pudiera cerrar su expediente, tales como responder a solicitudes de aclaraciones o información adicional, presentar documentación de terceros para la verificación, presentar documentos relacionados o aplicar recomendaciones para gestionar posibles conflictos de intereses. En 2020 hubo 63 casos incompletos, por lo que los 46 de 2021 suponen una disminución de casi el 27 %. Cuando los expedientes no se cierran en el ciclo, se somete a las personas correspondientes a un escrutinio adicional, se remite su caso a la jefatura de su entidad, según corresponda, y su declaración se examina con carácter prioritario en el siguiente ciclo.

38. Al igual que en el pasado, se seleccionó una muestra aleatoria de aproximadamente el 5 % del total de declarantes para que participaran en el proceso de verificación de 2021. A las personas seleccionadas se les pidió que proporcionaran documentación de terceros para justificar todos los activos declarados. Al cierre del ciclo, el 94 % del personal seleccionado para la verificación había presentado toda la documentación solicitada.

39. Durante el ciclo de 2021, se determinó que 152 declarantes (3 %) podían tener conflictos de intereses (173 posibles conflictos de intereses en total) y se formularon recomendaciones para mitigarlos y gestionarlos. Los conflictos detectados pueden estar relacionados con actividades externas, intereses financieros, relaciones personales y familiares, y otros tipos de intereses externos. Como en años anteriores, las recomendaciones sobre actividades externas fueron las más numerosas, pues fueron 84 (49 %), y las siguieron 51 sobre relaciones familiares (29 %) y 37 sobre actividades financieras (21 %). Se aconsejó que se tomaran medidas tales como declarar las actividades externas y solicitar la aprobación de la jefatura de la entidad para llevarlas a cabo, formalizar recusaciones proactivas, dimitir de cargos directivos en entidades no pertenecientes a las Naciones Unidas o dejar de realizar actividades externas. Al cierre del ciclo se habían aplicado plenamente el 87,8 % de las recomendaciones y el 12,2 % restante estaba en proceso de aplicación o iba a aplicarse. En el ciclo siguiente se hará un seguimiento de las recomendaciones pendientes y su aplicación hasta que se apliquen plenamente.

40. Además de las entidades de la Secretaría, algunas entidades ajenas a ella optaron por participar en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas en régimen de participación en la financiación de los gastos. La participación de entidades ajenas a la Secretaría contribuye a mejorar la coherencia y a que los conflictos de intereses se resuelvan con un enfoque común, al tiempo que permite aprovechar las economías de escala. Como se muestra en la figura VII, en 2021, 2.380 personas (el 47 % del total) pertenecían a otras entidades del sistema de las Naciones Unidas.

41. En su resolución [70/305](#), la Asamblea General decidió que sus Presidencias proporcionarían información financiera en consonancia con el programa de las Naciones Unidas de declaración de la situación financiera al asumir y concluir sus funciones. En 2021, la Oficina de Ética facilitó la presentación de la declaración de la situación financiera del Presidente del septuagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea cuando este concluyó sus funciones y la del Presidente del septuagésimo sexto período de sesiones cuando este asumió sus funciones.

42. Se invitó al personal de categoría de Subsecretario/a General y categorías superiores a participar en la iniciativa anual del Secretario General de declaración pública voluntaria de la situación financiera. A partir de diciembre de 2021, se publicaron resúmenes de las declaraciones confidenciales de ese personal, en tandas y de forma continua, en el sitio web del Secretario General³. La iniciativa tiene por objeto dar garantías al público y a los Estados Miembros de que los altos funcionarios no se ven influidos por sus intereses privados al desempeñar sus funciones oficiales.

43. En 2021, de los 159 altos funcionarios que podrían haber participado en la iniciativa voluntaria, 135 (84,9 %) optaron por hacerlo y publicaron sus declaraciones en el sitio web del Secretario General. Dieciocho altos funcionarios optaron por no participar por motivos de seguridad o respeto a la intimidad, o por razones culturales o personales, y seis no indicaron si participarían o no. Siete no reunieron los requisitos para participar, pues el examen de su declaración no había finalizado cuando se redactó el presente informe. La tasa de participación aumentó un 5,2 % con respecto a 2020.

C. Protección contra las represalias

44. De conformidad con el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)), la Oficina de Ética examina las solicitudes de protección. El boletín alienta a denunciar el fraude, la corrupción y otras actividades que puedan constituir faltas de conducta sin temor a sufrir represalias. Aumenta la protección de las personas que denuncian una falta de conducta (cualquier infracción de las normas y reglamentos de la Organización cometida por un miembro del personal) o una infracción (cometida por cualquier persona y que pueda perjudicar los intereses, las operaciones o la gobernanza de las Naciones Unidas), y de quienes cooperan en la realización de auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. La posibilidad de denunciar faltas de conducta o infracciones sin temor a sufrir represalias es un elemento fundamental para crear una cultura institucional de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

45. En 2021, la Oficina de Ética recibió 128 consultas con arreglo a la política, lo que supone un aumento del 28 % respecto a 2017 y una disminución del 7 % respecto a 2020. Entre enero de 2017 y diciembre de 2021, la Oficina concluyó 161 exámenes preliminares y remitió 35 casos para que se investigaran tras determinar *prima facie* que había indicios de represalias. Después de la investigación, la Oficina determinó de manera concluyente que en ese período se habían producido represalias en 15 casos (véase el cuadro 1).

³ Véase <https://www.un.org/sg/es/content/public-disclosure>.

Cuadro 1
Estadísticas relativas a la protección contra las represalias, enero de 2017 a diciembre de 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Caos remitidos por la OSSI para la adopción de medidas preventivas	7	7	12	7	0
Examen preliminar concluido	22	39	36 ^a	30 ^b	34 ^c
Determinación <i>prima facie</i>	10 ^d	6 ^d	13 ^d	3 ^d	3
Determinación, tras una investigación, de la existencia de represalias	5 ^e	4 ^f	3 ^g	3 ^h	— ⁱ

^a Se incluye un examen preliminar que comenzó en 2018 y concluyó a comienzos de 2019.

^b Se incluyen tres exámenes preliminares que se iniciaron en 2019 y concluyeron en 2020, uno de los cuales se había dejado en suspenso a petición del funcionario en cuestión.

^c Se incluye un examen preliminar que comenzó en 2020 y concluyó a comienzos de 2021.

^d Se incluye un caso en que la Oficina de Ética no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias, pero esa determinación fue revocada posteriormente por la Presidencia suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas.

^e En 2017 se determinó que había habido represalias en los cinco casos iniciados en años anteriores.

^f En 2018 se determinó que había habido represalias en los cuatro casos iniciados en 2017.

^g Se incluyen dos casos que se abrieron en 2017 y otro que se abrió en 2018, respecto de los cuales se determinó en 2019 que había habido represalias.

^h Se incluyen dos casos que se remitieron para su investigación en 2019 y uno que se remitió para su investigación en 2020.

ⁱ Al 31 de diciembre de 2021, los tres casos que la Oficina de Ética remitió a la OSSI en 2021 para que los investigara seguían pendientes en la OSSI.

46. En 2021, 84 de las 128 solicitudes recibidas eran solicitudes de asesoramiento, no de protección. De las 44 solicitudes restantes, 37 dieron lugar al inicio de exámenes preliminares. Seis eran solicitudes presentadas por personal de otros fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado que forman parte del Panel de Ética de las Naciones Unidas, para que la Dirección de la Oficina de Ética, en calidad de Presidencia del Panel, realizara exámenes de segundo nivel. El personal que expuso cuestiones que no estaban comprendidas en la política fue remitido a la Dependencia de Evaluación Interna, a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, a la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas o a la Oficina de Recursos Humanos, según el caso. Se indicó al personal que denunciara las faltas de conducta ante la OSSI o al funcionario responsable, con copia a la OSSI.

47. La Oficina de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las presuntas represalias para determinar si la persona denunciante ha participado en alguna actividad protegida y, en ese caso, si su participación en tal actividad ha contribuido a la presunta represalia. En 2021, la Oficina de Ética concluyó 34 exámenes preliminares, como se detalla en el cuadro 1. En 31 de ellos, la Oficina no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias (la mayoría de las denuncias de falta de conducta o infracción se referían a disputas en el lugar de trabajo o a conflictos interpersonales). Los tres casos restantes, en que se había determinado *prima facie* que había habido represalias, se remitieron a la OSSI para que los investigara. Una vez que un caso se remite para su investigación, la carga de la prueba recae en la Administración, que debe demostrar, con pruebas claras y convincentes, que habría ejercido las presuntas medidas de represalia incluso si la persona denunciante no hubiera tomado parte en la actividad protegida, o que con esas medidas de represalia no se pretendía castigar, intimidar ni perjudicar a dicha persona.

48. Para salvaguardar los intereses de la persona denunciante mientras tiene lugar la investigación, la Oficina de Ética puede recomendar al Secretario General que se adopten medidas provisionales de protección. En un caso, la Oficina recomendó que se

hiciera un seguimiento de la situación en el lugar de trabajo con el fin de prevenir cualquier represalia. En los dos casos restantes, tras celebrar consultas, las personas denunciadas no solicitaron medidas provisionales de protección.

49. Tras la investigación, la Oficina de Ética lleva a cabo un examen independiente de las conclusiones y los documentos probatorios para determinar si la Administración ha demostrado, con pruebas claras y convincentes, que se invierte la carga de la prueba. En 2021, la Oficina de Ética determinó que la Administración había satisfecho la carga de la prueba y que no se había demostrado la existencia de represalias en cinco casos. Los cinco denunciados pertenecían a la misma oficina y habían presentado denuncias de represalias casi idénticas⁴.

50. En promedio, la Oficina de Ética tardó 13,3 días en realizar los exámenes preliminares, una vez recibida toda la información solicitada, lo que está en consonancia con la media de 14,5 días correspondiente a 2020 y se ajusta holgadamente al plazo de 30 días establecido en la política.

51. De conformidad con la política, la OSSI notifica a la Oficina de Ética, siempre que cuente para ello con el consentimiento de la persona interesada, los casos de denuncias de infracciones que, en su opinión, puedan dar lugar a represalias. En 2021, la OSSI no remitió ningún caso en virtud de esa disposición.

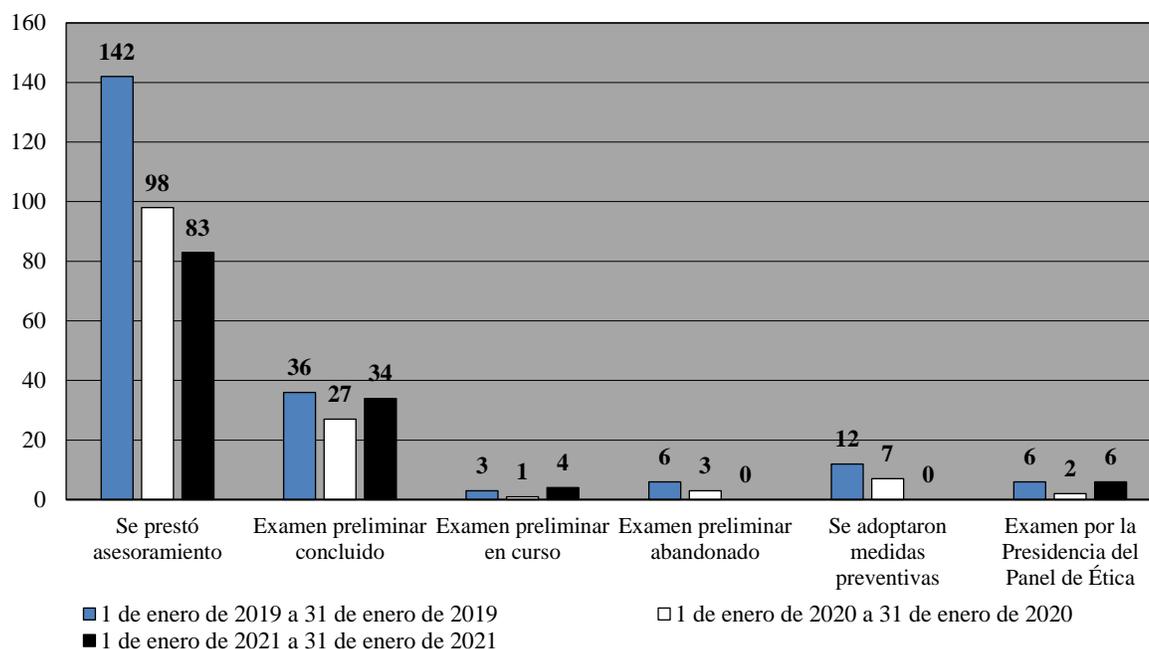
52. En 2021, cinco denunciados solicitaron que la Presidencia suplente del Panel de Ética examinara los casos en que la Oficina de Ética no había constatado *prima facie* que hubiera indicios de represalias. En los cinco casos se reafirmó la determinación de la Oficina.

53. La Directora de la Oficina de Ética, en calidad de Presidencia del Panel de Ética de las Naciones Unidas, recibió seis solicitudes de examen en 2021, con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General titulado “Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado” (ST/SGB/2007/11 y su enmienda, ST/SGB/2007/11/Amend.1). La Presidencia coincidió con la determinación de los miembros del Panel en cinco casos. En el caso restante, la determinación fue revocada en parte y la Presidencia recomendó que el caso se remitiera para que fuera investigado.

54. En la figura VIII se presentan todas las medidas adoptadas respecto de las consultas relativas a la protección contra las represalias desde 2019 hasta 2021.

⁴ Los cinco casos fueron remitidos para que se investigaran en 2019; la Oficina de Ética recibió los informes de investigación a finales de 2020 y finalizó su examen independiente a principios de 2021.

Figura VIII
Medidas adoptadas respecto de las consultas relativas a la protección contra las represalias, 2019-2021



	<i>Se prestó asesoramiento</i>	<i>Examen preliminar concluido</i>	<i>Examen preliminar en curso</i>	<i>Examen preliminar abandonado</i>	<i>Se adoptaron medidas preventivas</i>	<i>Examen por la Presidencia del Panel de Ética</i>
2019	142	36	3 ^a	6	12	6
2020	98	27	1 ^b	3	7	2
2021	84	34	4 ^c	0	0	6

^a Dos de los tres exámenes preliminares restantes concluyeron a comienzos de 2020; la Oficina no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias en ninguno de ellos. El caso restante se dejó en suspenso a petición del denunciante.

^b El examen preliminar restante concluyó a comienzos de 2021; la Oficina no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias.

^c Los cuatro exámenes preliminares restantes concluyeron a comienzos de 2022; la Oficina no constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias en tres casos y el cuarto se remitió a la OSSI para que lo investigara.

55. Según lo establecido, se realizaron un examen y una evaluación anuales de la política. El examen de la política está en curso.

D. Capacitación, educación y divulgación

56. Habida cuenta de que en 2021 continuaron las restricciones relacionadas con la pandemia, la Oficina de Ética siguió realizando actividades de capacitación, educación y divulgación en materia de ética en formato virtual. Con la Oficina de Recursos Humanos, en la medida de lo posible, y otras oficinas, la Oficina de Ética participó en calidad de organizadora o asistente en ocho reuniones generales virtuales. Como en años anteriores, publicó mensajes informativos anuales y artículos en iSeek sobre las actividades políticas, el programa de declaración de la situación financiera y los regalos durante las fiestas de fin de año.

57. La Oficina de Ética organizó 226 reuniones informativas personalizadas sobre ética, incluidas 64 sesiones informativas de orientación inicial destinadas a los funcionarios recién nombrados con categoría de Subsecretario/a General y categorías superiores, en cumplimiento de lo dispuesto por la Asamblea General en su resolución [65/247](#), y al personal superior de las misiones y a los coordinadores residentes.

58. La Oficina de Ética realizó sesiones virtuales de divulgación con las siguientes misiones y oficinas: la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí, la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana, el Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei, la Oficina de Administración de Justicia, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq.

59. Aunque la Oficina de Ética siguió celebrando reuniones generales virtuales durante esas sesiones de divulgación, también puso en marcha talleres más específicos y participativos sobre temas de interés, como los conflictos de intereses y la protección contra las represalias. En 2021 se celebraron 33 sesiones de ese tipo, y el personal de la Oficina de Ética, que trabaja desde Nueva York únicamente, celebró sesiones fuera de su horario normal de trabajo para adaptarse a las diferencias horarias.

60. El Diálogo sobre Liderazgo de 2021 versó sobre el tema del sistema de rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas y cómo entenderlo y hacer que funcione (“Accountability system in the United Nations Secretariat: how do we understand and make it work?”). El Diálogo, preparado conjuntamente con la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, tenía como objetivo dar a conocer en profundidad la manera en que la rendición de cuentas en las operaciones cotidianas de las Naciones Unidas ayuda al personal a tomar mejores decisiones, a priorizar las actividades de interés público y a rendir cuentas sobre el ejercicio de la autoridad y la gestión de los recursos públicos confiados a las Naciones Unidas. Participaron en total 33.351 miembros del personal de las Naciones Unidas: 21.975 de la Sede, 10.731 de las misiones sobre el terreno y 645 de otras entidades de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética ayudó a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y a ONU-Mujeres a poner en marcha sus respectivos Diálogos.

61. La Oficina de Ética utilizó un *software* para automatizar la recogida de opiniones y estadísticas de los participantes en el Diálogo sobre Liderazgo de 2021, lo cual permitió conocer de forma amplia y detallada las ideas del personal sobre el tema y analizar los datos sobre la participación en tiempo real, y agilizó la preparación de los informes sobre la actividad.

62. En 2021, 12.733 personas hicieron el curso obligatorio en línea sobre ética e integridad en las Naciones Unidas, con lo que en total ya lo han hecho 56.979. Además, el contenido del curso se compartió con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Por lo que respecta al curso obligatorio de aprendizaje electrónico sobre cómo prevenir el fraude y la corrupción en las Naciones Unidas, a finales de 2021 lo habían hecho en total 36.023 personas.

63. La Oficina de Ética colaboró con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para elaborar módulos de capacitación que presentaran los conceptos de liderazgo ético y toma de decisiones éticas.

64. El sitio web de la Oficina de Ética, disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, recibió 77.341 visitas, lo cual indica su relevancia tanto para el personal como para el público.

E. Fijación de normas y apoyo sobre políticas

65. La Oficina de Ética siguió prestando asesoramiento y apoyo a otros departamentos, oficinas y diversas entidades de las Naciones Unidas respecto a la elaboración o actualización de políticas y normas en materia de ética e integridad. A lo largo de 2021, participó en 27 asuntos de políticas y fijación de normas o formuló observaciones sobre ellos, lo que a menudo implicó consultas múltiples y constantes.

66. La Oficina contribuyó a mejorar la coherencia de las disposiciones relacionadas con la ética en los boletines del Secretario General pertinentes, en particular en lo que respecta a las restricciones posteriores al empleo, la selección de personal, la selección de coordinadores residentes y la gestión del desempeño. También ofreció orientación sobre la gestión de los conflictos de intereses a grupos específicos de personal, las actividades políticas y el programa de orientación inicial para altos funcionarios, entre otras cosas.

67. Asimismo, la Oficina contribuyó de forma considerable y sustantiva al examen de la función de ética que está llevando a cabo la Dependencia Común de Inspección, y formuló observaciones sobre el examen de los mecanismos de apelación. Estudió las preguntas relacionadas con la integridad que figuraban en la encuesta de 2021 sobre la implicación de todo el personal de las Naciones Unidas y formuló recomendaciones al respecto. Además, participó en un grupo de trabajo sobre el nuevo Marco de Valores y Comportamientos de las Naciones Unidas.

68. Cuando se le solicitó, la Oficina también hizo aportaciones sobre políticas e intercambió experiencias sobre cuestiones de política relacionadas con la ética y la integridad con otras entidades de las Naciones Unidas y organismos intergubernamentales, en particular sobre la gestión de los conflictos de intereses y de los riesgos para la reputación. Asimismo, proporcionó orientaciones al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas cuando este le solicitó que formulara observaciones sobre su proyecto de política de ética.

VI. Panel de Ética de las Naciones Unidas y Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales

69. El Panel de Ética de las Naciones Unidas tiene el mandato de crear un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética y de celebrar consultas sobre cuestiones éticas complejas que tengan repercusiones en todo el sistema, como se establece en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#) y su enmienda, [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). El Panel, que fue establecido en noviembre de 2007 y está integrado por las jefaturas de las oficinas de ética de la Secretaría y de los órganos y programas administrados por separado, está presidido por la Dirección de la Oficina de Ética de la Secretaría.

70. En 2021, el Panel celebró 11 sesiones oficiales. Ocuparon la Presidencia suplente del Panel la Asesora de Ética del UNFPA, entre el 1 de septiembre de 2020 y el 30 de octubre de 2021, y, a partir del 1 de noviembre de 2021, la Jefa de la Oficina de Ética del

Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, quien ocupará el cargo hasta finales de 2022.

71. El Panel, de acuerdo con su mandato, examinó los informes anuales de ética de sus miembros e intercambió información sobre las actividades de las respectivas entidades. Bajo el liderazgo de su Presidencia, estudió formas de hacer que las políticas y programas de sus miembros fueran más eficaces y respondieran en mayor medida a las necesidades de las respectivas organizaciones, especialmente durante la pandemia de COVID-19.

72. Los miembros del Panel celebraron consultas sobre la mejor manera de comunicar al personal su asesoramiento y orientación sobre las actividades externas, incluidas las de carácter político. Consideraron el uso por el personal de la licencia especial sin sueldo para asumir asignaciones temporales en una organización internacional o intergubernamental, pero concluyeron que era necesario un enfoque coherente para limitarlo, habida cuenta de las particularidades de esas licencias. Asimismo, hablaron del aumento del número de denuncias de infracciones graves y las formas de remitir los asuntos que pudieran resolverse de manera informal a otros canales, como la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

73. Los miembros del Panel intercambiaron información sobre el fortalecimiento de las políticas y procedimientos para hacer frente a los conflictos de intereses. También estudiaron la forma de aumentar la eficacia de los programas de divulgación de la situación financiera y de declaraciones de intereses.

74. En el marco de sus esfuerzos por cultivar una cultura institucional de integridad, inclusión y promoción de los derechos humanos y la igualdad, los miembros del Panel intercambiaron opiniones sobre los enfoques de las oficinas independientes para afrontar cuestiones complicadas en el lugar de trabajo. Asimismo, examinaron el papel de las oficinas de ética con respecto a las actividades institucionales contra el racismo y la discriminación.

75. Los miembros intercambiaron opiniones activamente y contribuyeron en calidad de expertos al examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas realizado por la Dependencia Común de Inspección. También formularon observaciones sobre el proyecto de política de ética del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, a petición de este.

76. Cuando el personal de todo el mundo se enfrentaba a la pandemia de COVID-19 y operaba con modalidades de trabajo flexible, los miembros del Panel siguieron intercambiando puntos de vista sobre cómo fortalecer las actividades de divulgación. Colaboraron en la elaboración y la difusión de contenidos de capacitación y divulgación para que el mensaje y la orientación que se transmitieran sobre el comportamiento que se esperaba del personal fueran oportunos y coherentes; los temas incluyeron las actividades externas, el uso personal de las redes sociales, y los regalos y honores.

77. En cuanto a la aplicación de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, los miembros proporcionaron información actualizada sobre los exámenes en curso de las políticas de sus respectivas organizaciones. También estudiaron las normas y los procedimientos para que la Presidencia suplente examinara las solicitudes de protección contra las represalias.

78. De acuerdo con las disposiciones pertinentes de la sección 4.3 del boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#), la Presidencia consultó al Panel seis casos de represalias que había examinado: cinco que había confirmado y uno que había revocado en parte. Las oficinas de ética en cuestión se abstuvieron de participar en el examen de

sus propias determinaciones a fin de preservar la independencia del proceso. De conformidad con la sección 9 del boletín [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), la Presidencia suplente recibió solicitudes de examen de cinco casos del personal de la Secretaría y confirmó los cinco (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Exámenes por el Panel de Ética de las determinaciones sobre casos de represalias, 2017-2021

Año	Exámenes por la Presidencia			Exámenes por la Presidencia suplente		
	Confirmados	Revocados		Confirmados	Revocados	
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 ^a	6	–	14 ^b	7	1
2020	4 ^c	1	–	8	10 ^d	1 ^e
2021	6	5	1	5	5	–

^a Además de seis exámenes, la Presidencia también llevó a cabo un examen preliminar inicial, en el que no se constató *prima facie* que hubiera indicios de represalias. Esa determinación fue examinada y confirmada por la Presidencia suplente.

^b Tres casos de la misma oficina se devolvieron a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas después de que se presentaran pruebas nuevas. La Oficina de Ética llevó a cabo nuevos exámenes preliminares, determinó *prima facie* que había indicios de represalias y remitió los casos para su investigación. Después de esta, la Oficina de Ética concluyó que no se había demostrado que hubiera habido represalias en ninguno de los tres casos.

^c Una solicitud de examen por la Presidencia fue abandonada a principios de 2021; en el caso de la otra, la Presidencia confirmó la determinación *prima facie* de que no había indicios de represalias. Además de los dos exámenes, la Presidencia también realizó dos exámenes preliminares iniciales. En el caso de uno de ellos, se concluyó *prima facie* que había indicios de represalias y el asunto se remitió para su investigación. Después de esta, la Oficina de Ética concluyó que no se había demostrado que hubiera habido represalias. En el caso del otro examen inicial, se concluyó *prima facie* que no había indicios de represalias.

^d En dos casos, las personas denunciantes solicitaron el examen en 2019. En otros dos casos, las personas denunciantes solicitaron el examen en 2020 y la determinación se emitió a principios de 2021.

^e La persona denunciante solicitó el examen en 2019. La determinación inicial de la Oficina de Ética fue revocada por la entonces Presidencia suplente, pero un examen realizado por la siguiente Presidencia suplente confirmó la determinación inicial.

79. Como seguimiento de la resolución [63/250](#) de la Asamblea General, el Secretario General viene promoviendo la colaboración sobre cuestiones relacionadas con la ética dentro del régimen común de las Naciones Unidas. Una iniciativa es la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, creada en 2010, a través de la cual las entidades del sistema de las Naciones Unidas y varias organizaciones internacionales afiliadas e instituciones financieras internacionales intercambian información y buenas prácticas para fomentar el desarrollo profesional y el análisis comparado. A sus reuniones anuales acuden los profesionales de categoría más alta responsables de las funciones de ética en las entidades que son miembros de la Red. La Oficina de Ética participó en la 13ª reunión de la Red, celebrada virtualmente en julio de 2021 (primera parte) y noviembre de 2021 (segunda parte) debido a la pandemia, que fue organizada por el Banco Central Europeo y presidida por la Organización Panamericana de la Salud. Además, los oficiales de ética de las entidades de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación se reunieron por separado para tratar cuestiones de interés común en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

VII. Conclusión

80. Como se ha demostrado en el presente documento, a pesar de las incertidumbres operacionales que trajo consigo la pandemia en 2021, la Oficina de Ética actuó como punto de contacto para el personal sobre las normas de conducta y su aplicación en diversos contextos de trabajo.

81. A medida que las Naciones Unidas siguen adaptando sus operaciones a las nuevas oportunidades y desafíos, la Oficina de Ética debe seguir cumpliendo satisfactoriamente su mandato de ayudar al Secretario General a mejorar la cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas de la Organización. Para ello, deberá reforzarse su independencia, pues, como señaló la Dependencia Común de Inspección en su informe ([JIU/REP/2021/5](#)), la independencia de la función de ética es un requisito para el cumplimiento eficaz de su mandato.

82. Se solicita a la Asamblea General que apruebe las recomendaciones para reforzar la independencia de la Oficina de Ética expuestas en los párrafos 6 a 16 del presente informe, a saber: a) la presentación directa del informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General; b) la potenciación del papel del Comité Asesor de Auditoría Independiente para que supervise parte de la labor de la Oficina de Ética; y c) la elevación del rango de la Jefatura de la Oficina de la categoría de Director/a (D-2) a la de Subsecretario/a General (a partir del/de la próximo/a Jefe/a, si se aprueba).

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2021

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Declaraciones que debían presentarse</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Declaraciones no presentadas</i>
Secretaría de las Naciones Unidas			
Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	1	1	–
Comisión Mixta Camerún-Nigeria	2	2	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	53	53	–
Departamento de Comunicación Global	23	23	–
Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión	36	36	–
Departamento de Apoyo Operacional	48	48	–
Departamento de Operaciones de Paz	26	26	–
Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, incluidas las misiones políticas especiales	29	29	–
Departamento de Seguridad	18	18	–
Oficina de Coordinación del Desarrollo	128	128	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	23	23	–
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	16	16	–
Comisión Económica para África	79	79	–
Comisión Económica para Europa	12	12	–
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	57	57	–
Oficina de Ética	12	12	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	26	26	–
Mecanismo Independiente de Investigación para Myanmar	2	2	–
Mecanismo Internacional, Imparcial e Independiente para Ayudar en la Investigación y el Enjuiciamiento de los Responsables de los Delitos de Derecho Internacional Más Graves Cometidos en la República Árabe Siria desde Marzo de 2011	2	2	–
Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	68	68	–
Oficina de Asuntos de Desarme	7	7	–
Oficina de Asuntos del Espacio Ultraterrestre	8	8	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	110	108	2
Oficina de Administración de Justicia	3	3	–
Oficina de Lucha contra el Terrorismo	7	7	–
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	10	10	–
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	12	12	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	23	23	–
Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	4	4	–
Oficina de la Presidencia de la Asamblea General	2	2	–
Oficina de la Asesora Especial sobre África	4	4	–
Oficina de la Asesora Especial sobre la Prevención del Genocidio	1	1	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Burundi	3	3	–

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Declaraciones que debían presentarse</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Declaraciones no presentadas</i>
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	6	6	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	3	3	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Cuerno de África	2	2	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen	14	14	–
Oficina de la Enviada Especial del Secretario General sobre Myanmar	1	1	–
Oficina de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	1	1	–
Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	3	3	–
Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños	1	1	–
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	23	23	–
Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	3	3	–
Defensoría de los Derechos de las Víctimas	1	1	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	4	4	–
Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York	1	1	–
Tribunal Especial Residual para Sierra Leona	1	1	–
Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales	1	1	–
Tribunal Especial para el Líbano	6	6	–
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq	61	61	–
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán	47	47	–
Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia	8	8	–
Junta de Auditores de las Naciones Unidas	1	1	–
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	22	22	–
Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Haití	8	8	–
Misión Integrada de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición en el Sudán	7	7	–
Equipo de Investigaciones de las Naciones Unidas para Promover la Rendición de Cuentas por los Crímenes del Estado Islámico en el Iraq y el Levante/Dáesh	2	2	–
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas	12	12	–
Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, Oficina de Gestión de las Inversiones	111	111	–
Misión de las Naciones Unidas en Apoyo del Acuerdo sobre Al-Hudayda	8	8	–
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	34	34	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	45	45	–
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	14	14	–
Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel	4	4	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	58	58	–
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	5	5	–
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central	1	1	–

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Declaraciones que debían presentarse</i>	<i>Declaraciones presentadas</i>	<i>Declaraciones no presentadas</i>
Oficina Regional de las Naciones Unidas para África Central	3	3	–
Registro de las Naciones Unidas de los Daños y Perjuicios Causados por la Construcción del Muro en el Territorio Palestino Ocupado	2	2	–
Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano	4	4	–
Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz de Oriente Medio y Representante Personal del Secretario General ante la Organización de Liberación de Palestina y la Autoridad Palestina	4	4	–
Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia	17	17	–
Secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación	3	3	–
Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia	33	33	–
Subtotal (excluidas las operaciones de mantenimiento de la paz)	1 444	1 442	2
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 219	1 218	1
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otros	2 380	2 380	–
Total	5 043	5 040	3