



Asamblea General

Distr. general
30 de abril de 2020
Español
Original: inglés

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 146 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 lo dispuesto en la resolución [60/254](#) de la Asamblea General, titulada “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, en que la Asamblea pidió al Secretario General que le informase anualmente de las actividades de la Oficina de Ética y de la aplicación de las normas éticas. También 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 explicaciones sobre las medidas propuestas para aumentar la independencia de la Oficina de Ética, como solicitó la Asamblea General en su resolución [71/263](#), y respuestas a la opinión expresada sobre el tema por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe [A/74/539](#).

El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

* [A/75/50](#).



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.
2. El Secretario General presenta las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Ética en 2019 y concluye respondiendo a la opinión expresada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en su informe sobre la gestión de los recursos humanos [A/74/539](#) en el sentido de que “es necesario analizar exhaustivamente todos los aspectos conexos e interrelacionados de la propuesta [relativa a la independencia de la Oficina], así como otras experiencias aplicables”.

II. Antecedentes

3. El cometido de la Oficina de Ética es ayudar al Secretario General a asegurar que el personal actúa y desempeña sus funciones 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. La Oficina fue establecida por el Secretario General como dependencia independiente de la Secretaría con arreglo al párrafo 161 d) de la resolución [60/1](#) de la Asamblea General.
4. Según lo dispuesto en los boletines del Secretario General [ST/SGB/2005/22](#), [ST/SGB/2007/11](#) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#), las funciones de la Oficina de Ética son, entre otras, las siguientes:
 - a) Brindar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas, incluso mediante un teléfono de asistencia en la materia;
 - b) Administrar el programa de la Organización de declaración de la situación financiera;
 - c) Administrar la política de la Organización sobre protección contra las represalias en relación con las funciones que le han sido asignadas;
 - d) Elaborar normas y material de capacitación y formación sobre cuestiones éticas en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas, y realizar actividades de divulgación en materia de ética;
 - e) Prestar asistencia para establecer normas éticas y promover la coherencia normativa en la Secretaría y en los fondos y programas de la Organización administrados por separado.

III. Información general

5. Con unos recursos del presupuesto ordinario cifrados en 3,67 millones de dólares¹ para el bienio 2018-2019 y una plantilla integrada por 12 puestos financiados con cargo a diversas cuentas², la Oficina de Ética atendió a 37.505

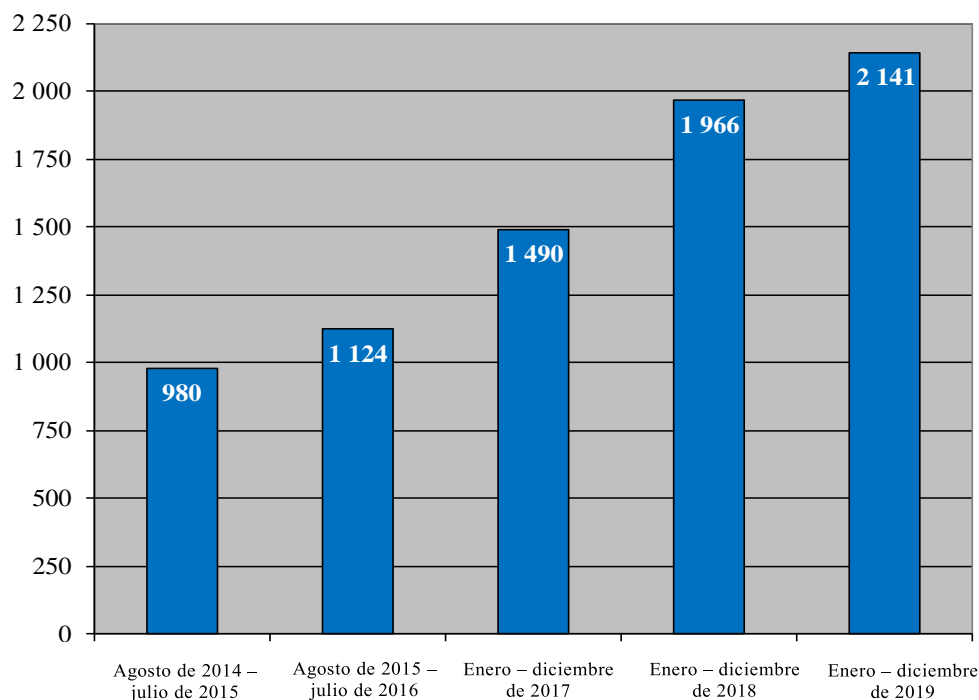
¹ Datos procedentes del presupuesto por programas para el bienio 2018-2019 ([A/72/6/Add.1](#)). Este importe excluye los recursos procedentes de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz y los gastos que se recuperan respecto del programa de declaración de la situación financiera de otros organismos de las Naciones Unidas.

² Financiados con cargo a la parte correspondiente a 2019 de los 3,8 millones de dólares procedentes de todas las fuentes que se proponen en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019, como se indica en el cuadro 1.42 ([A/72/6 \(Sect. 1\)](#)).

empleados³ de la Secretaría global (frente a los 38.105 atendidos al 31 de diciembre de 2017). La Oficina también prestó servicio a las entidades de las Naciones Unidas que aún no disponían de sus propios oficiales de ética, como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, la Oficina recibió 2.141 solicitudes de servicios. Como se puede ver en la figura I, esta cifra es la más alta hasta la fecha. Del total de solicitudes, 945 procedieron de mujeres, 1.062 de hombres, 96 de grupos y 38 de fuentes no declaradas. Solicitaron asesoramiento sobre cuestiones éticas más mujeres que hombres (470 frente a 448), pero fueron más hombres que mujeres (103 frente a 90) los que solicitaron asesoramiento o pidieron protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con una auditoría o investigación. Al considerar los desgloses, debe tenerse en cuenta que al 31 de diciembre de 2018 las mujeres constituían el 36,8 % del personal⁴.

Figura I

Número total de solicitudes de servicios de la Oficina de Ética en los cinco últimos períodos de presentación de informes



6. No obstante, el año 2019 se caracterizó por la aplicación de medidas de austeridad, que repercutieron en algunos servicios. En vista de la reducción de los recursos aprobados para el programa de declaración de la situación financiera, la Oficina alentó a las jefaturas de las entidades a que, al designar a declarantes para participar en el programa, aplicaran estrictamente los criterios de participación y tuvieran en cuenta el riesgo asociado a las funciones de la persona en cuestión. Con respecto a las actividades de divulgación, la Oficina combinó en sus misiones diversos lugares próximos entre sí, lo que no solo prolongó el tiempo que estuvieron

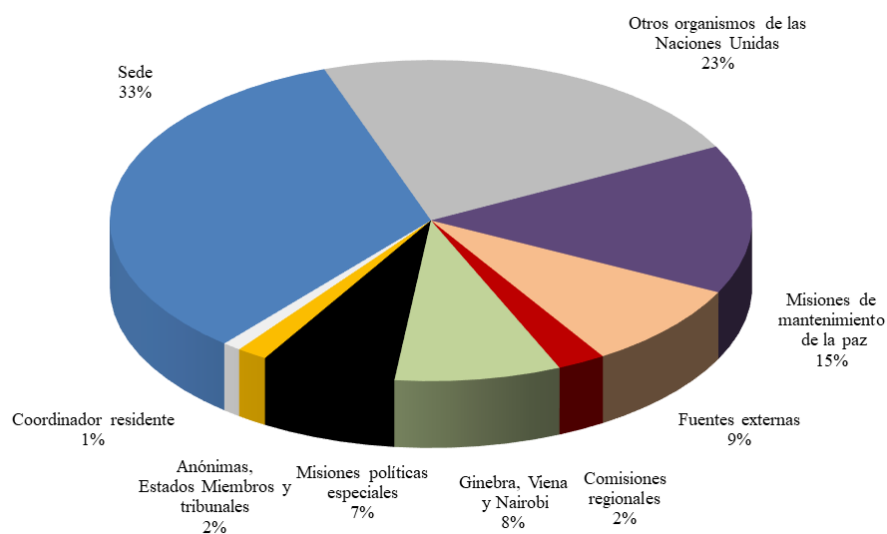
³ Al 31 de diciembre de 2018. Véase el informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” con signatura [A/74/82](#).

⁴ *Ibid.*

de viaje los equipos de misión, sino que también redujo el número de días que estos pasaron en lugares de destino difíciles. Al reducirse la presencia sobre el terreno, disminuye el efecto de las misiones de divulgación y es menos posible llegar a conocer la realidad operacional de los lugares de destino difíciles.

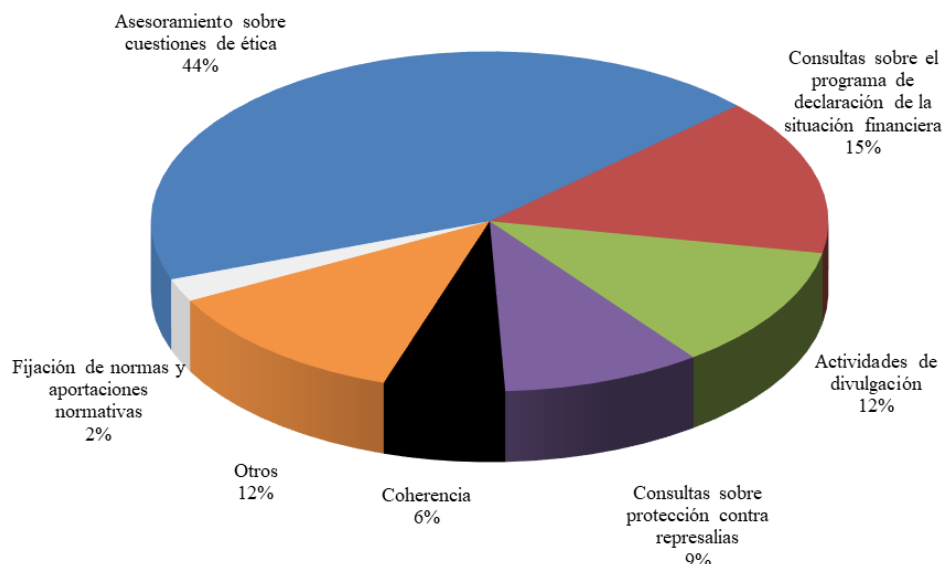
7. La Oficina de Ética, si bien tiene su sede en Nueva York, siguió recibiendo muchas solicitudes de otros lugares (véase la figura II). Un tercio de las solicitudes de servicios procedieron de Nueva York, y el resto, de fuera de la Sede.

Figura II
Solicitudes de servicios recibidas en 2019, por procedencia



8. En la figura III se observa que de las 2.141 solicitudes recibidas en total en 2019, la mayoría (934) fueron solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones de ética, cifra que representa un incremento respecto de las 862 recibidas en 2018. De las 934 solicitudes, 470 fueron presentadas por mujeres, 448 por hombres, 8 por grupos y 8 por fuentes no declaradas. El número de solicitudes de protección contra represalias también aumentó, pasando de 136 en 2018 a 204 en 2019. Se recibieron 320 solicitudes relativas al programa de declaración de la situación financiera, 124 relativas a la coherencia, 47 relativas al establecimiento de normas, 261 relacionadas con otros asuntos y 251 relativas a sesiones de divulgación.

Figura III
Solicitudes de servicios recibidas en 2019, por categoría



IV. Actividades de la Oficina de Ética

A. Asesoramiento y orientación

9. Uno de los pilares de la labor preventiva que realiza la Oficina de Ética es la provisión de asesoramiento confidencial, independiente e imparcial sobre normas éticas al personal y a la administración, que de esta forma pueden tomar mejores decisiones que se ajusten a los valores e intereses de las Naciones Unidas. En la figura III puede verse que el asesoramiento sobre cuestiones de ética fue el ámbito de mayor demanda. El número de solicitudes de asesoramiento confidencial sobre cuestiones de ética ha venido aumentando a lo largo de los años, mientras que el de solicitudes de servicios de otro tipo fluctúa.

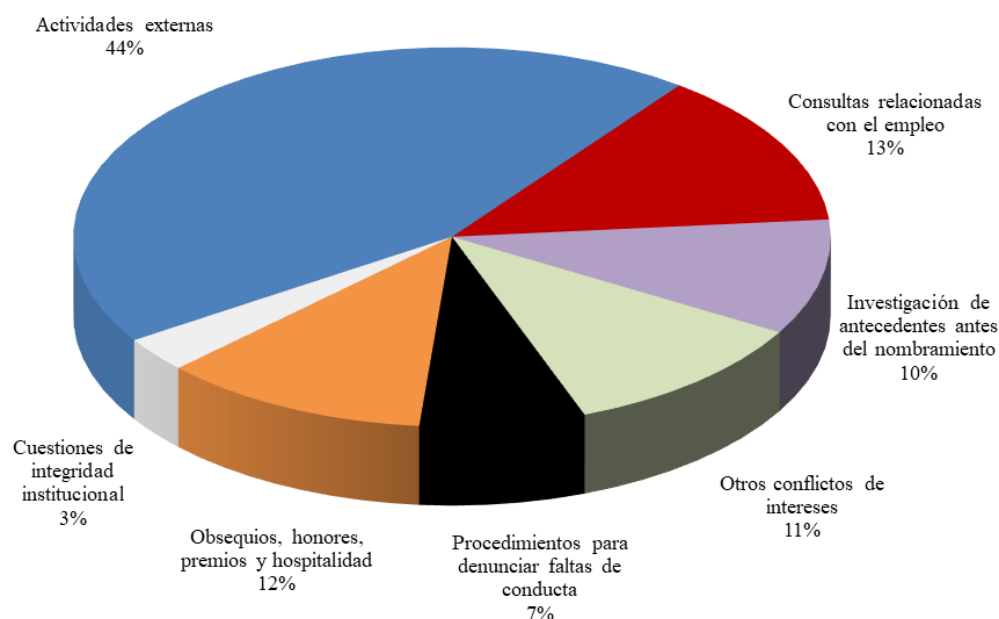
10. El personal puede recibir asesoramiento confidencial por correo electrónico (ethicsoffice@un.org), llamando al teléfono de asistencia sobre cuestiones éticas (+1-917-367-9858) o en reuniones concertadas previamente.

11. El riesgo de que se produzca un conflicto de intereses suele ser de dos tipos, a saber: institucional o personal. Un conflicto de intereses institucional surge cuando una organización es incapaz de prestar servicios con imparcialidad a causa de sus actividades o relaciones, o cuando tiene una ventaja comparativa desleal, mientras que un conflicto de intereses personal surge cuando los intereses privados de una persona interfieren, de manera efectiva o percibida, en el desempeño de sus funciones oficiales. Ambos tipos de conflictos de intereses pueden ser perjudiciales para la reputación y la fiabilidad de las Naciones Unidas si no se detectan y gestionan oportunamente.

12. En 2019, el diálogo sobre liderazgo, que giró en torno al tema “Conflictos de intereses: ¿por qué son importantes?”, puede haber contribuido a que el personal comprendiera mejor el riesgo de conflicto de intereses. De hecho, las personas que enviaron consultas proactivamente a la Oficina mencionaron haber participado en el diálogo.

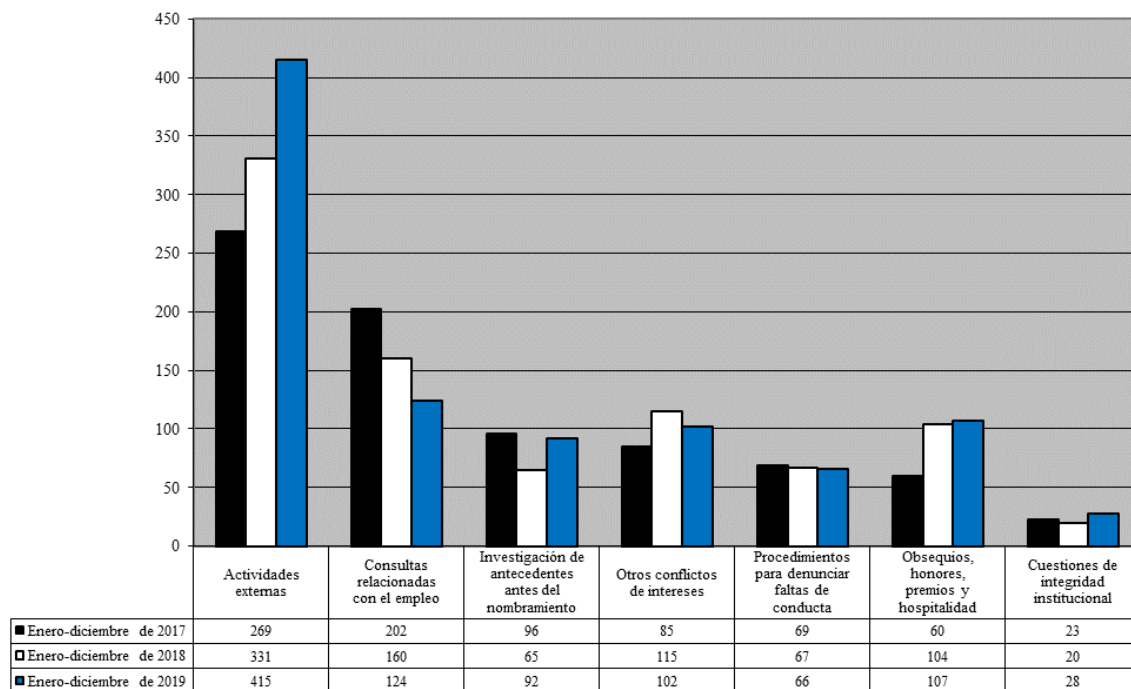
13. Como se indica en la figura IV, la Oficina de Ética respondió a 934 solicitudes de asesoramiento, referentes a actividades externas (415); cuestiones relacionadas con el empleo (124); la investigación de antecedentes antes del nombramiento (92); otros conflictos de intereses, concernientes a bienes e inversiones personales, y restricciones aplicables después de la separación del servicio (102); procedimientos para denunciar faltas de conducta (66); obsequios y honores (107); y cuestiones de integridad institucional (28). Entre ellas se contaron asimismo 40 sesiones individuales de asesoramiento celebradas durante las misiones de la Oficina sobre el terreno. En el caso de las solicitudes referentes a cuestiones ajenas a su mandato, la Oficina de Ética remitió al personal, según el caso, a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y la Oficina de Recursos Humanos, entre otras.

Figura IV
Solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones de ética recibidas en 2019,
por subcategoría



14. En la figura V se compara el número de solicitudes de asesoramiento recibidas en los últimos tres años, de 2017 a 2019, por subcategoría. Algunas de ellas se analizan más adelante. En ese período, las solicitudes sobre actividades externas aumentaron un 55 % y las concernientes a obsequios y honores lo hicieron un 78 %, mientras que las referentes a cuestiones de empleo disminuyeron un 39 %.

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



1. Actividades externas

15. El asesoramiento sobre actividades externas concierne al empleo fuera de la Organización y a actividades externas relacionadas con las Naciones Unidas, como participar en actividades políticas, hablar en público, dar entrevistas, intervenir en las redes sociales, publicar libros y artículos, recaudar fondos y formar parte de juntas, paneles y comités. En 2019, el 44 % de las solicitudes de asesoramiento (415 de 934) se refirieron a actividades externas. Estas solicitudes fueron, de entre todas, las más numerosas, lo que concuerda con el hecho de que en el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas más de la mitad de los posibles conflictos de intereses detectados concernieran a actividades externas.

16. Uno de los riesgos que afronta la Organización tiene que ver con las actividades y relaciones externas del personal. Se necesitan medidas eficaces para gestionar el riesgo, dadas la diversidad y la movilidad del personal y la complejidad de las operaciones de las Naciones Unidas. El aumento registrado en el número de consultas sobre actividades externas entre 2018 y 2019, que es del 26 %, puede atribuirse a la mayor concienciación del personal a raíz del diálogo sobre liderazgo de 2019 y a la delegación a las jefaturas de las entidades de la responsabilidad de aprobar empleos y profesiones fuera de la Organización. La Oficina de Ética ha ayudado tanto al personal como a la administración a detectar y gestionar los conflictos derivados de actividades externas.

2. Obsequios y honores

17. En 2019, la Oficina de Ética respondió a 107 solicitudes de asesoramiento relativas a honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración. Aunque la Oficina presta asesoramiento sobre la conveniencia de recibir o entregar obsequios, corresponde al Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión coordinar su procesamiento y gestión. Sobre la base de las lecciones aprendidas desde

su lanzamiento y los avances tecnológicos ocurridos desde entonces, el Departamento señaló que, como la aplicación de registro de obsequios requería Lotus Notes, que se había dejado de utilizar, se estaba buscando una plataforma tecnológica compatible, tras lo cual se preveía comenzar a usar una nueva plataforma de registro. En la actualidad la gestión de los obsequios corresponde a cada entidad, como se establece en la instrucción administrativa [ST/AI/2010/1](#). El funcionario a cargo de cada entidad crea y mantiene un registro para dejar constancia, de forma resumida, de cualquier honor, condecoración, favor, obsequio o remuneración que acepte el personal. Con arreglo a la nueva delegación de autoridad, las jefaturas de las entidades pueden aprobar que se acepten honores y premios. La Oficina sigue recibiendo consultas de la administración sobre la permisibilidad de recibir dichos honores y premios.

3. Asesoramiento relacionado con el empleo

18. Entre las consultas sobre el empleo se cuentan solicitudes de información sobre las normas de conducta de la Organización ante dilemas éticos concernientes a las relaciones interpersonales y jerárquicas, así como preguntas sobre el uso de los recursos de la Organización, preocupaciones relacionadas con la carrera profesional o problemas de evaluación de la actuación profesional. La disminución del número de consultas entre 2018 (160) y 2019 (124), que fue del 23 %, puede atribuirse al hecho de que el personal sabe que existen otros recursos más adecuados a los que recurrir, como los asociados de recursos humanos o la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

4. Integridad institucional y exámenes antes del nombramiento

19. En 2019, la Oficina de Ética atendió 27 solicitudes sobre cuestiones relativas a la integridad institucional, como posibles conflictos de intereses respecto de la participación de la Organización en varias operaciones comerciales con diversos interesados. Esta categoría también incluye diez solicitudes de la secretaría del Comité de Examen de los Proveedores. El asesoramiento abarcó conflictos de intereses y el riesgo para la reputación a nivel institucional, así como exámenes de diligencia debida a fin de determinar el riesgo para la reputación cuando entraban en juego entidades externas.

20. La Oficina de Ética también examinó 92 formularios de declaración de intereses antes del nombramiento presentados por candidatos considerados para puestos directivos o altos funcionarios recién nombrados (en la categoría de Subsecretario General y categorías superiores y en los puestos directivos de las misiones, incluidos comandantes de las fuerzas y de la policía) antes de que estos asumieran sus cargos. La Oficina examina la información presentada en el contexto de las funciones y obligaciones del cargo, detecta posibles conflictos de intereses y recomienda medidas para eliminarlos o reducirlos. Los exámenes antes del nombramiento son un primer paso en un proceso continuo de servicios de asesoramiento sobre cuestiones de ética que consiste en gestionar el riesgo de conflictos de intereses, organizar reuniones informativas sobre ética, tramitar la declaración de la información financiera y prestar asesoramiento y orientación de manera siempre que haga falta.

B. Programa de declaración de la situación financiera

21. El programa de declaración de la situación financiera, creado con arreglo a las cláusulas 1.2 m) y n) del Estatuto del Personal y el boletín del Secretario General [ST/SGB/2006/6](#), se utiliza para ayudar al personal designado a detectar, mitigar y gestionar el riesgo de conflicto de intereses que se dimane de la tenencia de activos financieros, la afiliación privada o las actividades ajenas a las Naciones Unidas tanto propias como de familiares directos. El personal designado contribuye a aumentar la

fiabilidad de las Naciones Unidas y fomenta la confianza pública demostrando con transparencia que sus intereses personales no interfieren en el desempeño de sus obligaciones. Está obligado a presentar anualmente una declaración confidencial de su situación financiera el personal de categoría D-1 y categorías superiores, el personal cuyo cometido principal comprende adquisiciones e inversiones y el personal que trabaja en la Oficina de Ética. Estas declaraciones son examinadas por un proveedor de servicios externo.

22. En el ciclo de 2019 participaron en el programa 6.157 personas, es decir, 220 más que en el ciclo de 2018. Del total, presentaron sus correspondientes declaraciones 6.148 personas, es decir, el 99,9 %, mismo porcentaje que en 2018. Las 9 personas que no presentaron la declaración requerida (6 de ellas de entidades ajenas a la Secretaría y las 3 restantes de la Secretaría) fueron remitidas a las instancias competentes para que estas adoptaran las medidas que correspondieran. En el anexo del presente informe figuran los datos de presentación de la declaración correspondientes a 2019 desglosados por entidad, con arreglo a la resolución 63/250 de la Asamblea General. De todas las personas, tanto de la Secretaría como de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas, que presentaron la declaración, 1.716 (el 27,9 %) lo hicieron por primera vez, lo que supone un aumento del 9,7 % con respecto a 2018.

23. Algunos declarantes no dieron curso íntegramente a las gestiones necesarias para concluir el examen, como responder a las solicitudes de aclaración o de información adicional, proporcionar documentación de terceros requerida con fines de verificación o tomar todas las medidas recomendadas para gestionar posibles conflictos de intereses. Se siguió dando prioridad al seguimiento de estos casos.

24. Como en años anteriores, se verificó la información de un 5 % de los declarantes, elegidos al azar, para asegurar que fuera exacta y completa. A los declarantes elegidos se les pidió que proporcionaran documentación de terceros justificativa de todos los activos que habían declarado.

25. Se determinó que era necesario valorar la gestión de posibles conflictos de intereses o la existencia de un conflicto de intereses en 211 casos (el 3,4 %), cifra que supuso un ligero aumento con respecto a 2018. Se clasificaron como conflictos de intereses 243 casos, de los que 47 se referían a actividades financieras, 142 a actividades externas, 51 a relaciones de parentesco y 3 a otras categorías⁵. Como se puede ver en el cuadro 1, el número de casos en las tres categorías mencionadas aumentó con respecto a 2018. En los casos en que era necesario tomar medidas, se indicó a los declarantes que se deshicieran de ciertas inversiones, se acogieran a una recusación proactiva en cuanto a la interacción con un familiar o entidad, dimitieran de un puesto externo o dejaran de participar en una actividad externa.

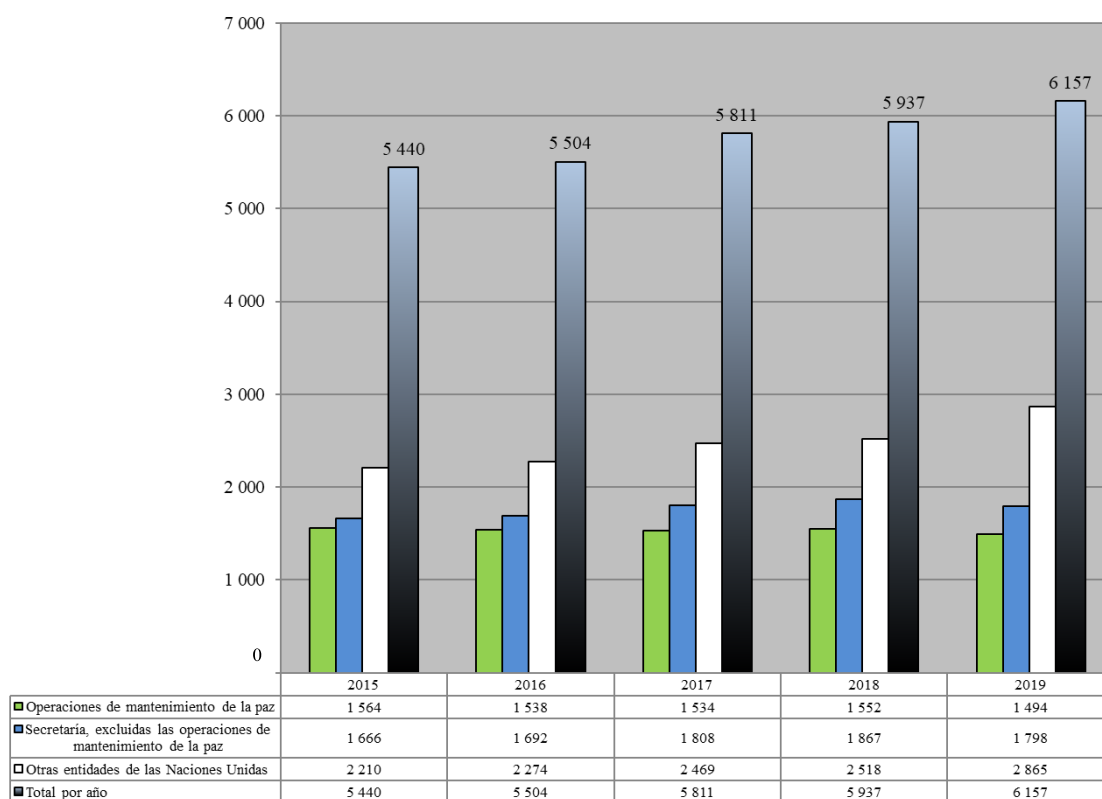
Cuadro 1
Casos de conflicto de intereses por tipo de conflicto, 2018-2019

Tipo de conflicto	2018		2019	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Actividades financieras	25	12,7	47	19,3
Actividades externas	130	66,0	142	58,5
Relaciones personales y familiares	40	20,3	51	21,0
Otros	2	1,0	3	1,2
Total	197	100,0	243	100,0

⁵ Algunos declarantes estaban incurso en más de un caso.

26. Algunas entidades del sistema de las Naciones Unidas ajenas a la Secretaría optaron por participar en el programa de declaración de la situación financiera de la Organización en régimen de participación en la financiación de los gastos. El programa de la Secretaría de declaración de la situación financiera también engloba al personal de las oficinas de ética de los fondos y programas. Las entidades deciden participar en el programa porque se adopta un planteamiento común para detectar, mitigar y gestionar el riesgo de conflicto de intereses y se reduce el costo unitario. El enfoque se ajusta a las orientaciones proporcionadas en los exámenes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección. Como se puede ver en la figura VI, de los 6.157 declarantes de 2019, 3.095 (el 50,27 %) correspondieron a la Secretaría, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz. El número de declarantes de otras entidades del sistema de las Naciones Unidas fue de 3.062 (el 49,73 %). Con respecto a 2018, el porcentaje de declarantes de la Secretaría disminuyó un 7,3 %.

Figura VI
Participación en el programa de declaración de la situación financiera, por entidad y ciclo de declaración, 2015-2019



27. En su resolución [70/305](#), la Asamblea General decidió que las Presidencias de la Asamblea General proporcionarían información financiera en consonancia con el programa de las Naciones Unidas de declaración de la situación financiera en el momento de asumir y de concluir sus funciones. La Oficina de Ética facilitó la presentación de las declaraciones de la situación financiera de las Presidencias de la Asamblea General durante los períodos de sesiones septuagésimo tercero y septuagésimo cuarto en el momento en que asumieron y concluyeron respectivamente sus funciones en 2019.

28. El personal de la categoría de Subsecretario General y categorías superiores hace públicos resúmenes de sus declaraciones confidenciales en el marco de la

iniciativa del Secretario General de declaración pública voluntaria de la situación financiera, a fin de asegurar al público y a los Estados Miembros que sus intereses personales no interfieren en el desempeño de sus funciones oficiales. Aunque las declaraciones públicas son de carácter voluntario, la Asamblea General, en sus resoluciones 67/255 y 71/263, instó al Secretario General a que alentara una mayor participación.

29. En la iniciativa de 2018 solo podían participar las personas cuyas declaraciones se habían examinado y cerrado antes de finalizar el ciclo y que seguían trabajando en las Naciones Unidas después de febrero de 2019. De los 152 funcionarios que cumplían los requisitos, participaron 115 (el 75,6 %); 24 (15,8 %) optaron por no participar aduciendo motivos de seguridad y privacidad; 9 (5,9 %) no respondieron a las invitaciones a participar; y 4 (2,6 %) decidieron participar pero no presentaron sus declaraciones públicas firmadas en plazo. La tasa de participación aumentó un 8,7 % con respecto a 2017.

30. Además, al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética examinó las declaraciones del personal directivo clave sobre sus transacciones entre partes relacionadas con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). El propósito de estos exámenes es determinar si existen conflictos de intereses entre las funciones que el personal directivo clave desempeña en las Naciones Unidas y sus transacciones entre partes relacionadas, y en caso necesario recomendar las medidas que procedan. El resultado de los exámenes que lleva a cabo la Oficina de Ética se incluye en los estados financieros, conformes a las IPSAS, de la Secretaría. Con estas declaraciones se pretende asegurar que los estados financieros de las Naciones Unidas revelen la existencia de relaciones o transacciones entre las Naciones Unidas y las partes relacionadas definidas como tal. El informe con el resumen de los exámenes fue presentado al Contralor de las Naciones Unidas y a la Junta de Auditores, que lo calificó de satisfactorio.

C. Protección contra las represalias

31. La política del Secretario General sobre protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, que figura en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), ayuda a la Organización a funcionar de manera abierta, transparente y justa. La política alienta al personal a denunciar posibles faltas de conducta sin temor a sufrir represalias, y brinda mayor protección a las personas que denuncian una conducta indebida (cualquier infracción de las normas y reglamentos de la Organización cometida por un miembro del personal) o una irregularidad (que pueda resultar perjudicial para los intereses, las operaciones o la gobernanza de las Naciones Unidas) o a quienes cooperan en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas.

32. En 2019 la Oficina de Ética recibió 204 consultas en el marco de la política (90 de mujeres, 103 de hombres, 9 de grupos y 2 de denunciadores de género no declarado), cifra que representa un aumento del 407 % en los últimos cinco años y del 49 % con respecto a 2018. Entre agosto de 2014 y diciembre de 2019 la Oficina concluyó 138 análisis preliminares y remitió 36 casos para que fueran investigados tras determinar *prima facie* que se habían producido represalias. Tras investigarlos, la Oficina determinó de manera definitiva que se habían producido represalias en 18 casos (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Estadísticas relativas a la protección contra las represalias, agosto de 2014 a diciembre de 2019

	Agosto de 2014 a julio de 2015	Agosto de 2015 a julio de 2016	Agosto de 2016 a diciembre de 2016 ^a	Enero de 2017 a diciembre de 2017	Enero de 2018 a diciembre de 2018	Enero de 2019 a diciembre de 2019
Remisión a la OSSI para la adopción de medidas preventivas	No se aplica	No se aplica	No se aplica	7	7	12
Se concluyó el examen preliminar	14	17	10	22	39	36 ^b
Determinación <i>prima facie</i>	–	6	2 ^c	10 ^d	6 ^d	12 ^d
Determinación, tras una investigación, de la existencia de represalias	–	4 ^e	2 ^f	5 ^g	4 ^h	3 ⁱ

^a El informe previo (A/73/89) abarcaba el período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, tal como había propuesto el Secretario General en su informe anterior (A/71/334).

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

^c No se incluye un caso iniciado durante el período que fue remitido a la OSSI para ser investigado en 2017.

^d Se incluye un caso en que la Oficina de Ética no constató represalias *prima facie*, pero posteriormente la Presidenta Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas revocó esa determinación.

^e Se incluyen dos casos que se abrieron y fueron remitidos a la OSSI para que los investigara en 2015 y respecto de los cuales se determinó en 2017 que había habido represalias y dos casos que se abrieron y fueron remitidos a la OSSI para que los investigara en 2016 y respecto de los cuales se determinó en 2017 que había habido represalias.

^f Se incluyen dos casos que se abrieron en 2017 y respecto de los cuales se determinó a fines de 2017 y principios de 2018 que había habido represalias.

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

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

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

33. En 2019, 142 de las 204 solicitudes recibidas eran solicitudes de asesoramiento, no de protección. De las restantes, 44 dieron pie a exámenes preliminares, 12 fueron remitidas por la OSSI para que se adoptaran posibles medidas preventivas y 6 eran solicitudes presentadas por personal de otros fondos y programas del Panel de Ética de las Naciones Unidas para que la Directora de la Oficina de Ética, en su calidad de Presidenta del Panel, realizara exámenes de segundo nivel. El personal que señaló problemas que no estaban comprendidos en la política fue remitido a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o la Oficina de Recursos Humanos, según el caso. Las denuncias de falta de conducta se dirigieron a los cauces apropiados y, con el consentimiento del personal denunciante, cuando fue posible se prestó apoyo informal para evitar represalias.

34. De conformidad con la política, la Oficina de Ética lleva a cabo exámenes preliminares de las presuntas represalias para determinar si el denunciante ha participado en alguna actividad protegida y, en ese caso, si esta fue un factor que contribuyó a la presunta represalia. De los 44 exámenes preliminares comenzados en 2019, se concluyeron 35 y se abandonaron 6; de los 3 restantes, 2 se concluyeron a comienzos de 2020 y el restante se dejó en suspenso a petición del funcionario. Como 1 de los exámenes preliminares comenzó en 2018 y concluyó a comienzos de 2019, en total se concluyeron 36. De ellos, en 24 no se determinaron represalias *prima facie*, y en otro caso la Presidenta Suplente del Panel de Ética de las Naciones Unidas revocó esa determinación posteriormente. Como en años anteriores, la mayoría de los casos se referían a controversias en el lugar de trabajo.

35. Si la Oficina de Ética determina *prima facie* que ha habido represalias, el asunto se remite a la instancia competente para que lo investigue. En 2019, la Oficina remitió 12 casos, a saber, 11 de ellos a la OSSI y 1 a un mecanismo alternativo de investigación, cuando la Presidenta Suplente revocó la determinación de la Oficina.

36. La Oficina de Ética puede recomendar al Secretario General que se adopten medidas provisionales de protección para salvaguardar los intereses del denunciante durante la investigación. La Oficina recomendó que se adoptaran medidas de este tipo, incluso el restablecimiento de las funciones del denunciante y la modificación de sus relaciones jerárquicas, en cuatro casos. Tras consultar con ellos, tres denunciantes no solicitaron medidas provisionales de protección. Los cinco casos restantes se remitieron a la OSSI a finales de 2019, y a comienzos de 2020 se recomendó que se adoptaran medidas provisionales de protección. La administración aceptó todas las recomendaciones.

37. A partir de la remisión de un caso para que se investigue, la carga de la prueba recae sobre la administración, que debe demostrar, con pruebas claras y convincentes, que habría ejercido las presuntas medidas de represalia incluso si el denunciante no hubiera tomado parte en la actividad protegida, o que con las presuntas medidas de represalia no se pretendía castigar, intimidar ni perjudicar al denunciante. En 2019, después de las investigaciones y el examen independiente que realizó la Oficina de Ética de las conclusiones y los documentos probatorios, la Oficina determinó que habían existido represalias en tres casos⁶, no en cinco⁷. En dos de los casos, la Oficina, tras consultar con el denunciante, recomendó a la administración que corrigiera los efectos negativos sufridos por el denunciante e impidiera que este fuera objeto de más represalias. En el tercer caso, la Oficina no recomendó ninguna medida correctiva porque los efectos negativos ya se habían remediado y el autor de las represalias ya no pertenecía a la relación jerárquica del denunciante. La Oficina también recomendó que se remitiera el asunto a las instancias competentes para que instruyeran, en su caso, procedimientos disciplinarios o tomaran cualquier otra medida que consideraran oportuna.

38. En 2019, el promedio de días que la Oficina de Ética tardó en realizar los exámenes preliminares una vez recibida del denunciante toda la información necesaria fue de 14,2, cifra ligeramente superior a los 13 días registrados en 2018. El promedio se ajustó al plazo reglamentario, que es de 30 días.

39. De conformidad con la política, la OSSI notifica a la Oficina de Ética las denuncias de irregularidades que, en su opinión, puedan dar lugar a represalias, siempre que cuente para ello con el consentimiento del denunciante. En esos casos, tras consultar con el denunciante, la Oficina puede recomendar a la entidad implicada que tome medidas preventivas al respecto. En 2019, la OSSI hizo 12 remisiones. En cinco de ellas, la denuncia de irregularidades estaba relacionada con el acoso sexual. La Oficina de Ética recomendó que se adoptaran medidas preventivas en ocho casos, a saber: conceder una licencia especial con sueldo completo a la persona denunciante; vigilar su situación en el lugar de trabajo; impedir que el personal asumiera cualquier función relacionada con el empleo o las condiciones del puesto de la persona denunciante durante la reestructuración; modificar las relaciones jerárquicas; contactar al nuevo personal directivo superior para asegurar que la conducta prohibida no proseguía; y garantizar la seguridad de la persona denunciante mediante las medidas pertinentes del Departamento de Seguridad.

40. En 2019, 14 denunciantes solicitaron que la Presidenta Suplente del Panel de Ética examinara los casos en que la Oficina de Ética no había determinado *prima facie* que habían existido represalias⁸. En siete casos se reafirmó la determinación de

⁶ Dos casos se remitieron a la OSSI para que los investigara en 2017. El caso restante se remitió a la OSSI para que lo investigara en 2018.

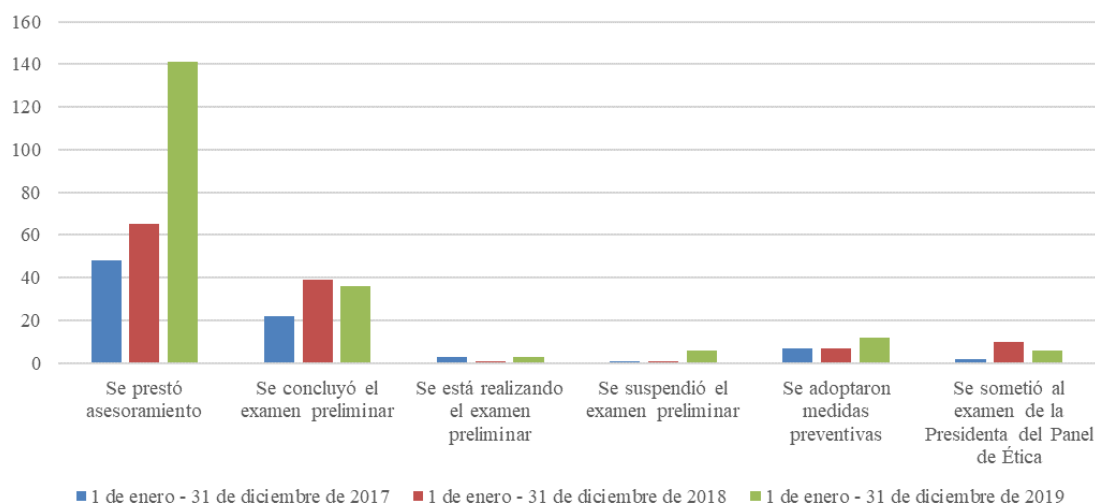
⁷ Uno de los casos se remitió a la OSSI para que lo investigara en 2017 y tres se remitieron a esta misma Oficina para que los investigara en 2018. El caso restante se remitió a un mecanismo alternativo de investigación en 2018.

⁸ En dos casos, la Oficina de Ética emitió su determinación preliminar en 2018 y el denunciante solicitó que se examinara en 2019.

la Oficina. En uno de los casos, la Presidenta Suplente revocó la decisión de la Oficina, que remitió el caso a la instancia pertinente para que lo investigara. Tres de los casos se devolvieron a la Oficina para que los examinara, ya que los denunciantes habían presentado pruebas nuevas a la Presidenta Suplente. La Oficina llevó a cabo un examen preliminar de ellos, determinó *prima facie* que habían existido represalias y los remitió a la OSSI para que los investigara. En los tres casos restantes, el examen de la Presidenta Suplente seguía pendiente al 31 de diciembre de 2019.

41. La Directora de la Oficina de Ética, en su calidad de Presidenta del Panel de Ética de las Naciones Unidas, recibió seis solicitudes de examen con arreglo al 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 ST/SGB/2007/11/Amend.1). En dos casos, la Presidenta coincidió con la determinación de los miembros del Panel. A comienzos de 2020, la Presidenta coincidió con la determinación de los miembros del Panel en los cuatro casos restantes. En la figura VII se presentan todas las medidas tomadas respecto de las consultas relativas a la protección contra represalias entre 2017 y 2019.

Figura VII
Medidas tomadas respecto de las consultas relativas a la protección contra represalias, 2017-2019



	Se prestó asesoramiento	Se concluyó el examen preliminar	Se está realizando el examen preliminar	Se suspendió el examen preliminar	Se adoptaron medidas preventivas	Se sometió al examen de la Presidenta del Panel de Ética
2017	48 ^a	22	3 ^b	1	7	2
2018	65 ^c	39	1 ^d	1	7	10
2019	142	36	3 ^e	6	12	6

^a No se incluyen nueve asuntos que no competían a la Oficina.

^b Los tres exámenes preliminares restantes se concluyeron a comienzos de 2018; la Oficina determinó *prima facie* que habían existido represalias en dos casos y los remitió a la OSSI para que los investigara.

^c No se incluyen 16 asuntos que no competían a la Oficina.

^d El examen preliminar restante se concluyó a comienzos de 2019; la Oficina determinó *prima facie* que no habían existido represalias.

^e Dos de los tres exámenes preliminares restantes se concluyeron a comienzos de 2020; la Oficina determinó *prima facie* que no habían existido represalias en ninguno de ellos. El caso restante se dejó en suspenso a petición del funcionario.

42. Según lo establecido, la Oficina de Ética se reunió con los interesados pertinentes para contribuir al examen y la evaluación anuales de la política. El Comité del Personal y la Administración creó un grupo de protección de denunciantes de irregularidades, que convino en aplazar su examen de la política ya que apenas acababa de ser establecido. Está previsto seguir celebrando consultas con los interesados pertinentes.

D. Divulgación, capacitación y formación

43. La Oficina de Ética siguió llevando a cabo actividades de divulgación, capacitación y formación para contribuir a fortalecer la cultura ética institucional. Sin perder su independencia, colaboró con otras oficinas para cumplir su mandato de detectar y tratar de resolver los problemas en materia de ética. En 2019 fue organizadora o participante de 13 reuniones generales o con gran número de asistentes, y envió mensajes generales por correo electrónico y publicó artículos en iSeek sobre las actividades políticas, el programa de declaración de la situación financiera y los obsequios (con ocasión de las festividades).

44. En 2019, la Oficina de Ética organizó 224 reuniones informativas sobre ética con contenido adaptado, incluidas 22 reuniones para los Secretarios Generales Adjuntos, Subsecretarios Generales y el personal directivo de las misiones recién nombrados, tal como había aprobado la Asamblea General en su resolución 65/247. En estas y otras reuniones adaptadas a diversos grupos orgánicos se destacó la idea de predicar con el ejemplo.

45. A raíz de las medidas de austeridad presupuestaria adoptadas en 2019, la Oficina de Ética dio prioridad a los lugares de destino sobre el terreno y efectuó misiones de divulgación a la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental, la Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental y el Sahel, la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau, la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación, el Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua, la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Somalia, la Misión de Apoyo de las Naciones Unidas en Libia y la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre.

46. La Oficina de Ética también llevó a cabo misiones de divulgación a la Organización de Aviación Civil Internacional, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático a petición suya.

47. El diálogo sobre liderazgo de 2019, puesto en marcha por el Secretario General en torno al tema “Conflictos de intereses: ¿por qué son importantes?”, fue una buena oportunidad para que el personal y los directores discutieran la importancia de conservar la confianza del público reduciendo los riesgos vinculados a los intereses personales. Esos conflictos pueden interferir —o dar la impresión de que interfieren— con el desempeño de las tareas y funciones oficiales o con la integridad, la independencia y la imparcialidad que exige la condición de funcionario público internacional. Participaron en el diálogo unos 32.800 miembros del personal de las Naciones Unidas (16.800 de la Sede y 16.000 de las misiones sobre el terreno). 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.

48. En 2019 la OSSI auditó la eficacia y eficiencia del diálogo sobre liderazgo. En su informe de auditoría mencionó los positivos resultados que esta iniciativa anual había tenido desde 2012/13, como una tasa de participación elevada y el aumento de las denuncias ante la OSSI de casos de fraude, corrupción y otras faltas de conducta tras los diálogos sobre esos temas. No obstante, como el diálogo sobre liderazgo influye cada vez más en la cultura institucional, la OSSI recomendó que la Oficina de Ética estudiara la posibilidad de implicar a otras oficinas en la organización de la iniciativa; estableciera, en coordinación con las oficinas pertinentes, un sistema de medición del desempeño; y mejorara los aspectos operacionales. Con arreglo a las recomendaciones de la auditoría, en octubre de 2019 la Oficina de Ética mantuvo una reunión con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos para tratar la posibilidad de que las tres Oficinas se responsabilizaran conjuntamente del diálogo sobre liderazgo. Si bien no se alcanzó un acuerdo a largo plazo, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas se comprometió a llevar a cabo la labor de investigación para el diálogo sobre liderazgo de 2020, que girará en torno al reconocimiento de la dignidad a través de la civilidad.

49. En 2019 hicieron el curso obligatorio en línea sobre ética e integridad en las Naciones Unidas 3.104 personas, con lo que en total lo han hecho ya 23.463. El curso se está actualizando en cooperación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y se espera que se haga público en una plataforma nueva en el transcurso de 2020. 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 2019 lo habían hecho en total 21.070 personas.

50. En 2019 la Oficina de Ética mejoró su sitio web para facilitar el acceso tanto del personal de las Naciones Unidas como del público en general a información esencial sobre normas y valores éticos. En 2019 el número de páginas vistas del sitio web fue de 176.254. Está disponible en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

E. Fijación de normas y apoyo normativo

51. La Oficina de Ética respondió a 47 solicitudes sobre políticas de la Secretaría y otras entidades de las Naciones Unidas, y siguió brindando así apoyo normativo independiente. Entre las cuestiones consultadas destacan cómo gestionar los obsequios y honores aceptados con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal, el arrendamiento de bienes inmuebles, las actividades políticas (sobre elecciones nacionales y locales y la participación en mítines y marchas) y las mejores prácticas para gestionar conflictos de intereses. La Oficina también hizo contribuciones sustantivas a varias encuestas.

52. Al igual que en años anteriores, la Oficina de Ética contribuyó a mejorar la coherencia de las disposiciones en materia de ética que figuran en el Estatuto y el Reglamento del Personal, los boletines del Secretario General y las instrucciones administrativas. Dichas disposiciones tienen que ver con la gestión de los conflictos de intereses en el caso del personal que no es de plantilla; el uso personal de las redes sociales; la conducta insatisfactoria, incluidas las investigaciones y el proceso disciplinario; y las conductas prohibidas.

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

53. El Panel de Ética de las Naciones Unidas, creado en 2007 con el mandato de crear un conjunto único de normas y políticas en materia de ética para la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado, celebró 11 sesiones en 2019. La composición y las funciones del Panel figuran en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2007/11](#) y [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). El Panel está integrado por las ocho jefaturas de las oficinas de ética de la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado. Presidió el Panel la Directora de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, ya que sus miembros ofrecieron orientación sobre cuestiones de ética complejas con consecuencias para todo el sistema. 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 fue la Presidenta Suplente de noviembre de 2018 a abril de 2019 y de septiembre a noviembre de 2019. La Directora de la Oficina de Ética del Programa Mundial de Alimentos (PMA) fue la Presidenta Suplente Interina de mayo a agosto de 2019 (durante la licencia prolongada de la Presidenta Suplente) y fue Presidenta Suplente de diciembre 2019 en adelante.

54. La composición del Panel cambió bastante, ya que en 2019 se nombraron nuevos oficiales de ética en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). Mientras no se nombraba al nuevo oficial de ética del UNFPA, esta entidad y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) firmaron un acuerdo con arreglo al cual el Director de la Oficina de Ética del PNUD prestaría servicios de ética al personal del UNFPA. Este acuerdo pone de manifiesto la buena relación que existe entre los miembros del Panel y su voluntad de ayudar a mantener la independencia de la función de ética y asegurar la continuidad de los servicios de ética.

55. El Panel examinó los informes anuales de ética de sus miembros y siguió estudiando cómo mejorar la coherencia y la sistematicidad al presentar datos e informar sobre las actividades de las oficinas de ética. Celebró consultas para determinar la mejor manera de dar orientaciones al personal sobre los obsequios y honores, así como sobre los procedimientos específicos de cada organismo para informar y disponer de ellos. Para facilitar la colaboración, el Panel utilizó un sitio de colaboración en una plataforma de tecnología de la información hospedada por el UNICEF.

56. El Panel contribuyó a las reformas en curso de las Naciones Unidas considerando maneras de seguir prestando servicios coherentes de ética a los coordinadores residentes y equipos en los países. Los miembros también consideraron la postura de la Organización de tolerancia cero frente al acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Como seguimiento del enfoque coordinado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, hicieron hincapié en la necesidad de asesorar y orientar al personal sobre el comportamiento que se espera de él y sobre cómo evitar las conductas prohibidas.

57. En cuanto a la prevención y la gestión de los conflictos de intereses, el Panel intercambió información sobre buenas prácticas en relación con los programas de investigación de antecedentes antes del nombramiento, declaración de la situación financiera y declaración de intereses. Los miembros ayudaron a sus respectivas organizaciones a aplicar las recomendaciones del informe de la Dependencia Común de Inspección sobre el examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2017/9](#)), según el caso. Discutieron la determinación de los conflictos de intereses y el mejoramiento de un

marco de gestión de los conflictos de intereses, incluidas maneras de hacer frente al incumplimiento de las obligaciones relativas a la declaración de los conflictos.

58. Como se indica en el párrafo 41, la Presidenta consultó al Panel al examinar los seis casos de represalias y llevó a cabo un examen inicial. Con arreglo a lo dispuesto en [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), la Presidenta Suplente, la Presidenta Suplente Interina y, *pro tempore*, otros miembros del Panel recibieron solicitudes de examen de 14 casos de represalias. Las oficinas de ética en cuestión se abstuvieron de participar en el examen de sus determinaciones a fin de preservar la independencia del proceso. El número de exámenes llevados a cabo por la Presidenta entre 2015 y 2019 aumentó, como también lo hizo el número de exámenes llevados a cabo por la Presidenta Suplente entre 2017 y 2019 (véase el cuadro 3). Los miembros del Panel tuvieron en cuenta asimismo las recomendaciones que figuran en el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” ([JIU/REP/2018/4](#)) en el marco del examen y la actualización de las políticas de sus organizaciones de protección contra represalias.

Cuadro 3

Exámenes a cargo del Panel de Ética de las determinaciones relativas a casos de represalias, 2015-2019

Periodos de 12 meses	Exámenes de la Presidenta			Exámenes de la Presidencia Suplente ^a		
	Confirmada	Revocada		Confirmada	Revocada	
2014-2015	–	–	–	No se aplica	–	–
2015-2016	2	2	–	No se aplica	–	–
Agosto a diciembre de 2016 ^b	1	–	1	No se aplica	–	–
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 ^c	6	–	14 ^d	7	1

^a Disponible solamente a partir de 2017, a raíz de la introducción de esta disposición en la política reforzada de protección contra las represalias por denunciar conductas indebidas y cooperar en auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (véanse [ST/SGB/2017/2](#) y [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

^b Este período de presentación de cinco meses se incluyó en el informe de 2017 para plasmar la transición a la presentación de informes referidos al año natural.

^c Uno de ellos fue un examen preliminar inicial en el que se determinó *prima facie* no habían existido represalias. Esta determinación fue objeto de apelación y, posteriormente, confirmada.

^d 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 habían existido represalias y remitió los casos a las instancias competentes para que los investigaran. Tres exámenes siguen pendientes.

59. La Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales se creó en 2010 para apoyar las iniciativas del Secretario General dirigidas a fomentar la colaboración sobre las cuestiones de ética en el sistema de las Naciones Unidas. En la actualidad, las entidades del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones internacionales vinculadas y las instituciones financieras internacionales intercambian información y buenas prácticas para fomentar el desarrollo profesional y el análisis comparado. El número de miembros de la Red siguió aumentando, en particular con la incorporación de organizaciones intergubernamentales que tienen acuerdos de consulta o de

colaboración con el sistema de las Naciones Unidas. A sus reuniones anuales acuden los profesionales de categoría superior responsables de las funciones de ética en las entidades que son miembros de la Red. La Oficina de Ética participó en la 11ª reunión de la Red, celebrada en Múnich (Alemania), que fue organizada por la Oficina Europea de Patentes y estuvo presidida por el Fondo Monetario Internacional.

VI. Recomendaciones para aumentar la independencia de la Oficina de Ética

60. En su resolución [71/263](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que elaborara una propuesta sobre la independencia de la Oficina de Ética para someterla a la consideración de la Asamblea General. En su informe sobre las actividades de la Oficina de Ética [A/73/89](#), el Secretario General propuso tres medidas para que las aprobara la Asamblea General y otras tres medidas para que la Asamblea tomara nota de ellas. A fin de facilitar el examen, las medidas propuestas que han de ser aprobadas por la Asamblea General se recogen en los párrafos 61 a 68 del presente informe, y se acompañan de información justificativa y de las mejores prácticas pertinentes. Las otras medidas, concernientes a la duración máxima del mandato del responsable de la Oficina de Ética, los motivos por los que puede ser cesado en sus funciones y las restricciones laborales tras el fin del mandato, que se habían presentado a la Asamblea General a título informativo, pueden consultarse en los párrafos 94 d), e) y f) del documento [A/73/89](#).

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

61. En la actualidad, la Oficina de Ética prepara un informe anual de sus actividades, que posteriormente se presenta a la Asamblea General como informe del Secretario General. Si bien en la práctica la Oficina Ejecutiva del Secretario General deja que la Oficina de Ética decida el contenido de sus informes, un proceso en el que los informes de la Oficina de Ética tienen que ser examinados y aprobados por el Secretario General da como mínimo la impresión de que la Oficina de Ética no actúa de manera independiente al informar a la Asamblea.

62. El Secretario General ha propuesto que la Oficina de Ética presente el informe anual sobre sus actividades directamente a la Asamblea General. El proceso propuesto se ajusta a las mejores prácticas y a las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección. Cinco de las ocho oficinas de ética del Panel de Ética de las Naciones Unidas —las del PNUD, el UNFPA, la UNOPS, el UNICEF y el PMA— presentan sus informes anuales directamente a sus órganos rectores. En su informe sobre la ética en el sistema de las Naciones Unidas ([JIU/REP/2010/3](#)), la Dependencia Común de Inspección señaló lo siguiente: “... el jefe de la oficina de ética debe también tener acceso oficial y oficioso a los órganos legislativos para garantizar que la independencia de la función de ética no sea limitada por el jefe ejecutivo. El acceso oficial se tendría a través del informe anual de la oficina de ética, o un resumen del mismo, que debe presentarse al órgano legislativo sin modificación alguna del jefe ejecutivo, cuyas observaciones, en su caso, se presentarán por separado”. La Dependencia reafirmó su apoyo a la presentación directa del informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General en numerosos informes, el último de ellos de 2019 (véase [JIU/REP/2019/6](#), párr. 80).

63. El proceso propuesto para la Oficina de Ética sería similar al proceso que se aprobó para la OSSI, que presenta un informe anual “al Secretario General para que lo transmita a la Asamblea General en la forma en que se reciba” (véase la resolución [48/218 B](#) de la Asamblea General, párr. 5 e) ii).

B. Ampliación de las atribuciones del Comité Asesor de Auditoría Independiente para fortalecer el marco de rendición de cuentas

64. El Comité Asesor de Auditoría Independiente se estableció en la resolución [60/248](#) de la Asamblea General como órgano subsidiario de la Asamblea para prestarle asesoramiento especializado y ayudarla a ejercer sus responsabilidades de supervisión. Se propone ampliar las atribuciones del Comité para fortalecer el marco de rendición de cuentas de dos maneras.

65. En estos momentos, el desempeño de la persona responsable de la Oficina de Ética se evalúa mediante un pacto suscrito con el Secretario General. El Secretario General ha propuesto establecer una relación jerárquica entre la Oficina de Ética y el Comité, que se ocuparía de evaluar el plan de trabajo de la Oficina y el desempeño de la persona responsable de ella. Esta medida no aumentaría solo la independencia de la Oficina, sino también su rendición de cuentas, al conferir al Comité el mandato de supervisar la labor de la Oficina. En los informes que ha presentado a la Asamblea General, el Comité ha confirmado que apoya la medida propuesta, señalando que había examinado “las mejores prácticas imperantes en las entidades de supervisión del sistema de las Naciones Unidas” y llegado a la conclusión de que “el examen de la función de ética entraba dentro de las competencias de la mayoría de los comités de supervisión” (véase [A/73/304](#), párr. 110; véase también [A/74/280](#), párr. 9 k)). Por ejemplo, entre las atribuciones del Comité Asesor de Auditoría y Evaluación del PNUD se cuenta asesorar al Administrador del PNUD sobre el nombramiento, la evaluación del desempeño, la prórroga del mandato y la destitución del Director de la Oficina de Ética⁹. La Dependencia Común de Inspección también ha confirmado su apoyo a la propuesta (véanse [JIU/REP/2018/4](#) y [JIU/REP/2019/6](#)). Para llevar la propuesta a la práctica, en caso de que se aprobara, la Asamblea General tendría que modificar las atribuciones del Comité Asesor de Auditoría Independiente.

66. El Secretario General ha propuesto asimismo que se autorice a la Oficina de Ética a consultar al Comité Asesor de Auditoría Independiente cuando se solicite el asesoramiento de la Oficina sobre cuestiones que afecten al Secretario General, incluidas las denuncias de conflictos de intereses o de represalias por denunciar irregularidades. La propuesta aborda las preocupaciones planteadas por la Dependencia Común de Inspección en su informe titulado “Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”, en el que destacó que los órganos legislativos debían indicar “cuáles son los cauces y modalidades adecuados, como los comités de supervisión independientes, para presentar e investigar las denuncias contra el jefe ejecutivo de la organización” (véase [JIU/REP/2018/4](#), recomendación 1).

C. Elevación de la categoría de la persona responsable de la Oficina de Ética a la de Subsecretario General

67. El Secretario General ha propuesto elevar la categoría de la persona responsable de la Oficina de Ética, que en la actualidad tiene la categoría de Director (D-2), a la de Subsecretario General. Si se aprueba la propuesta, el cambio se haría efectivo

⁹ Véase www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Transparency/AEAC_TOR.pdf.

cuando se nombre a la siguiente persona responsable de la Oficina. Dado el costo estándar de los sueldos de Nueva York en 2019, la diferencia entre el costo anual de un puesto de categoría D-2 y otro de categoría de Subsecretario General es de 47.100 dólares.

68. La experiencia demuestra que elevar la categoría de la persona responsable de la Oficina de Ética fomentaría la aceptación entre el personal directivo superior del asesoramiento sobre ética, ya que el asesoramiento provendría de un colega de categoría comparable. Además, el cambio reforzaría la importancia que reviste la función de ética en la Organización. Si se aprueba la propuesta, la categoría de la persona responsable de la Oficina de Ética sería la misma que la del Ombudsman de las Naciones Unidas, pero inferior a la de la persona responsable de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, que es de Secretario General Adjunto.

VII. Conclusión

69. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe. También se solicita a la Asamblea que apruebe las recomendaciones formuladas para aumentar la independencia de la Oficina de Ética, que figuran en los párrafos 61 a 68.

Anexo

Grado de cumplimiento del programa de declaración de la situación financiera, 2019

<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			
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	83	83	–
Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto	2	2	–
Comisión Económica para África	136	136	–
Comisión Económica para América Latina y el Caribe	131	131	–
Comisión Económica para Europa	7	7	–
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	41	41	–
Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico	53	53	–
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo	23	23	–
Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales	1	1	–
Defensoría de los Derechos de las Víctimas	1	1	–
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales	50	50	–
Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, incluidas las misiones políticas especiales	385	384	1
Departamento de Comunicación Global	81	81	–
Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión	61	61	–
Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias	21	21	–
Departamento de Operaciones de Paz	30	30	–
Departamento de Seguridad	23	23	–
Dirección Ejecutiva del Comité contra el Terrorismo	4	4	–
Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales	68	68	–
Oficina de Administración de Justicia	2	2	–
Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz	2	2	–
Oficina de Asuntos de Desarme	6	6	–
Oficina de Asuntos Jurídicos	26	26	–
Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios	69	69	–
Oficina de Coordinación del Desarrollo	83	81	2
Oficina de Ética	13	13	–
Oficina de la Alta Representante para los Países Menos Adelantados, los Países en Desarrollo Sin Litoral y los Pequeños Estados Insulares en Desarrollo	3	3	–
Oficina de la Asesora Especial sobre África	4	4	–
Oficina de la Presidencia de la Asamblea General	5	5	–
Oficina de la Representante Especial del Secretario General para la Cuestión de los Niños y los Conflictos Armados	2	2	–
Oficina de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia Sexual en los Conflictos	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 de la Representante Especial del Secretario General sobre la Violencia contra los Niños	3	3	–
Oficina de las Comisiones Regionales en Nueva York	1	1	–
Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana	4	4	–
Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito	95	95	–
Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra	69	69	–
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	38	38	–
Oficina de las Naciones Unidas en Viena	16	16	–
Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres	8	8	–
Oficina de Lucha contra el Terrorismo	9	9	–
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	10	10	–
Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	13	13	–
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos	25	25	–
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para Siria	7	7	–
Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	3	3	–
Oficina Ejecutiva del Secretario General	21	21	–
Secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación	3	3	–
Tribunal Especial para el Líbano	41	41	–
Tribunal Especial Residual para Sierra Leona	1	1	–
Subtotal (excluidas las operaciones de mantenimiento de la paz)	1 798	1 795	3
Órganos/organismos de las Naciones Unidas y otros	2 865	2 859	6
Operaciones de mantenimiento de la paz	1 494	1 494	–
Total	6 157	6 148	9