Febrero de 2011

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة | 联合国粮食及农业组织 | Food and Agriculture Organization of the United Nations | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций | Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

COMITÉ DE FINANZAS

138.º período de sesiones

Roma, 21-25 de marzo de 2011

La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3)

Todas las consultas sobre el contenido esencial de este documento deberán dirigirse a:

Sr. Antonio Tavares

Jefe del Servicio de Asuntos Jurídicos Generales

Tel.: +3906 5705 5132

Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones sus copias y que no soliciten otras. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio www.fao.org

MA528/S

RESUMEN

- De acuerdo con la orientación proporcionada por el Consejo en su 123.º período de sesiones (véase. CL 123/REP, párr. 73), los informes de la Dependencia Común de Inspección se presentan al Comité de Finanzas y el Comité del Programa junto con las observaciones del Director General (y las observaciones de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, si están disponibles) para que las examinen y formulen observaciones al respecto.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota de la información proporcionada en el informe de la DCI adjunto y a presentar los comentarios que desee realizar al respecto al Consejo.

S

Febrero de 2011

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة | 联合国粮食及农业组织 | Food and Agriculture Organization of the United Nations | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций | Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación

CONSEJO

141.º período de sesiones

Roma, 11-15 de abril de 2011

La ética en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2010/3)

1. Este informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) va acompañado de las observaciones del Director General. El Director General concuerda de forma general con las observaciones exhaustivas de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (documento A/65/345/Add.1, de la Asamblea General de las Naciones Unidas). Dichas observaciones ponen de manifiesto el interés que las organizaciones prestan a las cuestiones relacionadas con la ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. A continuación se presentan unas pocas observaciones del Director General, que reflejan la situación concreta de la FAO.

Observaciones del Director General de la FAO

Recomendación 6: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, que debe ser nombrado por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reempleo en la misma organización.

2. El Director General apoya esta recomendación tal como se aplica al Oficial de ética, que sería coherente con la función independiente y neutral del oficial, su acceso a documentación confidencial y que protegería al oficial de "cualquier influencia indebida evitando los riesgos inherentes a un cargoprolongación ". No obstante, tal como acordó la Junta de los jefes ejecutivos, en la medida que los presentes titulares puedan haber sido contratados sin ninguna limitación, podría ser necesario aplicar esta recomendación de forma flexible.

Recomendación 7: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que se aseguren de que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo, junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.

3. La Conferencia de la FAO decidió, mediante la resolución 1/2008, que se estableciera un Comité de Ética dentro de la Organización, cuyos estatutos vienen siendo examinados desde hace algún tiempo por los órganos rectores pertinentes. El Comité de Ética, cuya responsabilidad general será la aplicación del programa de ética de la Organización, deberá presentar un informe anual al Director General, al Comité de Finanzas y al Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos (CCLM). El informe del Comité de Ética podría incluir un resumen de todas las materias o casos pertinentes comprendidos en el informe de las actividades del Oficial de ética.

Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones sus copias y que no soliciten otras. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio www.fao.org

Recomendación 8: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.

4. El Director General comparte la opinión de la Junta de los jefes ejecutivos de que toda inquietud del jefe de la Oficina de Ética podría señalarse a la atención del Comité de Ética y que debe referirse un informe anual de dicho Comité al Director General, al Comité de Finanzas y al Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos.

Recomendación 9: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían acelerar el proceso encaminado a que sus respectivas organizaciones sean admitidas como miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

5. El Director General observa que la Conferencia de la FAO decidió, mediante la resolución1/2008, que se establecera un Comité de Ética dentro de la Organización y, por consiguiente, que la FAO no solicitará la admisión como miembro del Comité de Ética de las Naciones Unidas. No obstante, el Oficial de ética es miembro de la red de oficinas de ética de las organizaciones de las Naciones Unidas y participa de forma activa en todas las actividades de la red.

Recomendación 12: En los casos en que la oficina de ética de una organización encuentre suficientes indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y la oficina de supervisión interna se niegue a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.

6. El Director General coincide con la Junta de los jefes ejecutivos en cuanto a la presente recomendación. Además, aclara que el Oficial de ética de la FAO no lleva a cabo investigaciones. La Oficina del Inspector General (AUD) investiga las denuncias de fraude, conducta improcedente y otras irregularidades en los programas y operaciones de la Organización. Por consiguiente, los mecanismos existentes parecerían suficientes.

Recomendación 14: Los jefes ejecutivos deberían velar por incorporar al jefe de la oficina de ética como miembro del grupo superior de gestión de sus respectivas organizaciones y porque participe en todas sus reuniones, y deberían promulgar una disposición administrativa a esos efectos.

7. El Director General coincide de forma general con la Junta de los jefes ejecutivos, incluso en el hecho de que el término “grupo superior de gestión” difiere entre organizaciones y que una mayor claridad por parte de la DCI en cuanto al nivel adecuado de participación habría fortalecido esta recomendación. El Director General concuerda con la Junta de los jefes ejecutivos respecto a la conveniencia de un enfoque pragmático en lo referente a la aplicación de la presente recomendación, de modo que el Oficial de ética pudiera participar en reuniones concretas cuando resulte necesario.

Recomendación 16: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones.

8. El Director General está de acuerdo con esta recomendación, al igual que la Junta de los jefes ejecutivos, y desea recordar que se está llevando a cabo un proceso en la Organización con objeto de aplicar un programa de declaración de situación financiera .

Recomendación 17: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades por las cuales la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna ha de investigar o examinar las denuncias presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentar el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo

9. El Director General coincide con la Junta de los jefes ejecutivos en que esta recomendación está dirigida a los órganos rectores. A este respecto, la Conferencia de la FAO decidió, mediante la resolución 1/2008, por la que aprobó el Plan inmediato de acción (PIA) para la renovación de la FAO, que el "Auditor Externo asumirá la responsabilidad por la auditoría de la oficina inmediata del Director General, además de las auditorías realizadas periódicamente por el Inspector General". El Consejo de la FAO es responsable de la aplicación de esta decisión.

JIU/REP/2010/3

LA ÉTICA EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Preparado por

M. Deborah Wynes
Mohamed Mounir Zahran

Dependencia Común de Inspección

Naciones Unidas, Ginebra 2010

JIU/REP/2010/3

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

LA ÉTICA EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

Preparado por

M. Deborah Wynes
Mohamed Mounir Zahran

Dependencia Común de Inspección

Naciones Unidas
Ginebra, 2010

Resumen ejecutivo

La ética en el sistema de las Naciones Unidas
JIU/REP/2010/3

El presente examen es complemento de un informe anterior de la Dependencia Común de Inspección sobre las carencias en la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas. El objetivo del examen es hacer recomendaciones conducentes a la plena vigencia operacional en cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de la función de ética cuya finalidad es que todo el personal comprenda las normas mínimas aceptables de conducta.

Principales resultados y conclusiones

Al igual que en el informe anterior sobre las carencias en la supervisión, los Inspectores examinaron la función de ética de las organizaciones participantes teniendo presentes los componentes que se consideran esenciales para una efectiva función de ética. Estos componentes clave se presentan como normas recomendadas por la DCI. Los Inspectores analizaron la información reunida en cada organización comparándola con las normas recomendadas por la DCI, y las recomendaciones que formulan en el informe se derivan de sus conclusiones.

La función de ética

- Los miembros del personal tienen acceso a diversas entidades que pueden ayudarles a resolver problemas de su vida profesional. Las actividades de este tipo de entidades va en aumento y se financian a expensas de las actividades de los programas principales. Se espera que la función de ética pueda evitar que determinadas dificultades se conviertan en problemas que requieran resolverse como conflictos. A medida que las oficinas de la ética se arraiguen en las organizaciones, disminuirán los recursos dedicados a la gestión de conflictos.
- Una oficina de ética modelo tiene un mandato, objetivos claros, una visión, infraestructura y financiación. En opinión de los Inspectores, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas constituye el punto de referencia para todas las oficinas de ética del sistema de las organizaciones de las Naciones Unidas.

Establecimiento de la función de ética

- Del presente examen se desprende que, si bien se ha avanzado en el establecimiento de la función de ética, en particular en las Naciones Unidas y en sus fondos y programas, poco se ha logrado en muchos de los organismos.
- En su mayor parte, las propuestas de establecimiento formal de una función de ética han sido presentadas por los jefes ejecutivos para que sean consideradas por los órganos legislativos, a menudo en el contexto de las propuestas de los presupuestos por programas.
- Para las organizaciones que son demasiado pequeñas como para establecer oficinas de ética independientes, y para evitar el conflicto de intereses inherente a la utilización de puestos de doble dedicación, podría establecerse una oficina de ética común o compartida. Otra opción podría ser la modalidad de subcontratación interna por la cual una organización del sistema de las Naciones Unidas proporciona a otra servicios de ética.

- En su mayor parte, los mandatos establecidos por las organizaciones para la función de ética se ajustan a las normas recomendadas por la DCI. Sin embargo, una de las principales preocupaciones de los Inspectores es que en algunas organizaciones esto se reduce a un mero ejercicio teórico.
- Los datos presupuestarios indican el bajo nivel de adhesión a la función de ética en muchos de los organismos, con financiación nula en el 2010-2011 en la OACI, la OMM, la OMI, la OMPI y la OMT. Los niveles de financiación en la OIT y el OIEA son mínimos en relación con el tamaño de estas organizaciones.
- Cerca del 38% del presupuesto total previsto de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para las actividades de ética en 2010-2011 se destinará a financiar los puestos de los jefes de oficinas de ética de la categoría D-2, D-1 o P-5. Los Inspectores creen que puede existir cierto margen para la racionalización a través de servicios comunes o arreglos de subcontratación internos.

Los jefes de las oficinas de ética

- Las Naciones Unidas, sus fondos y programas, la FAO, la UIT y la UNESCO han cumplido las normas recomendadas por la DCI nombrando a los jefes de las oficinas de ética en categorías superiores, pero en ninguno de los demás organismos hay puestos específicos de ninguna categoría para la función de ética.
- La creación de puestos de doble dedicación con un componente de ética en algunos de los organismos más grandes no es una respuesta satisfactoria a la recomendación de 2006 de la DCI y denota falta de adhesión a la función de ética. Al establecer puestos de doble dedicación, los organismos más pequeños deben evitar la creación de conflictos de intereses.
- Para conseguir que sólo los mejores profesionales sean nombrados para dirigir la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la contratación debe hacerse por concurso abierto a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones. Para el puesto deben exigirse antecedentes profesionales en ética, tanto en términos de títulos y aptitudes como de experiencia, cosa que debe quedar clara en el anuncio de vacante.
- Los Inspectores consideran que la función de ética no puede alcanzar plenamente sus objetivos sin el apoyo del personal de las organizaciones. Es fundamental, por lo tanto, que los representantes del personal estén estrechamente asociados a los procesos de selección del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones.

La independencia de la función de ética

- Para garantizar la independencia de la función de ética, deben establecerse rigurosas condiciones que rijan el nombramiento de los jefes de las oficinas de ética, en particular límites para la duración de los mandatos. La duración limitada de los mandatos favorece la independencia de la función de ética porque protege al titular de cualquier influencia indebida evitando a la vez los riesgos inherentes a un cargo prolongado. Los Inspectores determinaron que la mayoría de las organizaciones que habían nombrado jefes para las oficinas de ética no habían especificado la duración máxima de los mandatos. Por otra parte, en las que sí existía la exigencia, ésta no se cumplía estrictamente.
- El jefe de la oficina de ética debe estar bajo la supervisión directa del jefe ejecutivo, y 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. Los Inspectores concluyeron, sin embargo, que las organizaciones están muy lejos de las normas requeridas en materia de subordinación y presentación de informes.

La responsabilidades de la oficina de ética

- Los Inspectores subrayan la importancia de armonizar las normas de ética en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y consideran que el Comité de Ética de las Naciones Unidas es un foro importante en este sentido. No obstante, sería provechoso para la labor del Comité que todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas participaran en calidad de miembros.
- Las actividades de capacitación, formación y extensión son decisivas por sus posibilidades de llegar a todos los miembros del personal de las organizaciones. En la actualidad sólo en las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR y la UNESCO la formación sobre ética es obligatoria para todo el personal. Los Inspectores creen firmemente que la formación ética debe ser obligatoria para todo el personal y que periódicamente deben organizarse cursos obligatorios de repaso. Los jefes ejecutivos deberían tomar la iniciativa en este sentido. Los jefes ejecutivos también deberían realizar encuestas bienales del personal sobre conciencia de la integridad y dar a conocer los resultados en las intranets de sus respectivas organizaciones.
- Las solicitudes de asesoramiento y orientación en materia de ética deben tratarse con prontitud y eficacia para que el personal adquiera confianza en los servicios de la oficina de ética, pero en su mayoría las oficinas no cuentan con pautas formalmente definidas para su actuación. Para garantizar la coherencia en el asesoramiento proporcionado, debe haber consultas periódicas entre todas las entidades institucionales que puedan recibir solicitudes de asesoramiento en materia de ética.
- En su mayor parte, en las Naciones Unidas y en sus fondos y programas las modalidades establecidas para la recepción de denuncias por presuntas represalias conforme a las políticas de protección del denunciante y para la tramitación de las denuncias por las oficinas de ética se ajustan a las normas recomendadas por la DCI, aunque a veces se ha tardado demasiado en terminar el examen preliminar. En los organismos especializados y en el OIEA, las políticas de protección del denunciante son en gran parte inexistentes, o apenas empiezan a elaborarse.
- En los casos en que la oficina de ética de una organización ha encontrado indicios razonables suficientes de represalias o amenazas de represalias y la oficina de supervisión interna se niega a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.
- En las Naciones Unidas y en sus fondos y programas la oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera. Dada la inexistencia de oficinas de ética en la mayoría de los organismos, otras entidades administran los programas existentes de declaración de la situación financiera. Los Inspectores concluyeron que en la mayoría de los casos ello equivalía a una simple declaración o consignación de los intereses del funcionario en cuestión y que era escaso o nulo el examen o verificación de la información proporcionada.
- Los jefes ejecutivos de las organizaciones que no lo hayan hecho deberían adoptar con urgencia una política general de declaración de la situación financiera que incluya el examen y verificación de las declaraciones de la situación financiera de todos los funcionarios en cuestión por las respectivas oficinas de ética.

Adhesión a la función de ética

- La salud ética de las organizaciones dependerá en gran medida del comportamiento de los altos funcionarios. Los jefes ejecutivos deben reconocer sus propias responsabilidades a ese respecto y adoptar medidas para demostrar una firme adhesión personal a la función de ética, invitando al jefe de la oficina de ética a participar en los procesos de decisión, celebrando reuniones anuales de todo el personal cuyo temario incluye específicamente la ética, y presentando su propia declaración de situación financiera.
- En cada organización debe establecerse un mecanismo interno para determinar la forma en que la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna investigarán o examinarán las reclamaciones presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentarán el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.
- Los Inspectores consideran que incumbe tanto a los Estados Miembros como a los jefes ejecutivos abordar las cuestiones planteadas en este informe. Los Estados Miembros deben garantizar los recursos adecuados para la función de ética; por su parte, los jefes ejecutivos deben asumir la responsabilidad de "dar la pauta desde lo alto" y velar por que la función de ética resulte eficiente y efectiva.

Recomendaciones a los órganos legislativos

- **Los órganos legislativos de las organizaciones más pequeñas deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para instituir la función de ética, ya sea mediante el establecimiento de una oficina de ética común para un grupo de organizaciones con arreglo a un sistema de participación en los gastos o la subcontratación interna con otra organización de los servicios de la oficina de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos/recuperación de los gastos.**
- **Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, cuyo contrato debe ser por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reempleo en la misma organización.**
- **Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que garanticen que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.**
- **Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.**
- **Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que ha de ser examinada de la misma manera que se examina la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones.**
- **Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades en que la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna investigará o examinará las reclamaciones presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentará el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.**

Índice

		Párrafos	*Página*
	Resumen ejecutivo		iii
	Abreviaturas		viii
I.	Introducción	1–11	1
II.	La función de ética	12–18	3
III.	Establecimiento de la función de ética	19–34	4
	A. Mandato de la función de ética	27–31	6
	B. Presupuesto de la función de ética	32–34	6
IV.	Los jefes de las oficinas de ética	35–43	8
	A. Puestos de categoría superior para las oficinas de ética	36–38	8
	B. Experiencia profesional en ética	39–42	9
	C. Transparencia en la contratación	43	10
V.	Independencia de la función de ética	44–52	11
	A. Límites a la duración del mandato	46–49	11
	B. Disposiciones de subordinación y presentación de informes	50–52	12
VI.	Responsabilidades de la oficina de ética	53–76	14
	A. Normas, capacitación y orientación	53–65	14
	B. Política de protección de los denunciantes	66–71	16
	C. Política de declaración de la situación financiera	72–76	18
VII.	Adhesión a la función de ética	77–87	20
	A. Adhesión de los jefes ejecutivos	77–86	20
	B. Doble responsabilidad	87	22

Anexos

I.	Establecimiento de la función/oficina de ética	23
II.	Presupuesto de las actividades relacionadas con la ética	30
III.	Jefes de las oficinas de ética	32
IV.	Independencia de la función de ética	34
V.	Responsabilidades de la oficina de ética: normas, capacitación y orientación	37
VI.	Responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de protección de los denunciantes	43
VII.	Responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de declaración de la situación financiera	49
VIII.	Obligaciones de los jefes ejecutivos en relación con la función de ética	52
IX.	Esquema general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes según las recomendaciones de la DCI – JIU/REP/2010/3	55

Abreviaturas

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. Como parte de su programa de trabajo para 2009, la Dependencia Común de Inspección (DCI) llevó a cabo un examen de la ética en el sistema de las Naciones Unidas. El examen había sido recomendado por el Comisionado General del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS). Teniendo en cuenta que la ética y la integridad son fundamentales para el funcionamiento eficiente y eficaz y la credibilidad de la propia organización, el presente examen es complemento de un informe anterior de la DCI titulado "Carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas" y tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas, y las mejores prácticas en el establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas[1].

2. El comportamiento poco ético y las prácticas corruptas de unos pocos siguen socavando la labor y la reputación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Y aunque, lamentablemente, estas prácticas nunca podrán eliminarse por completo, el establecimiento de la función de ética puede ayudar a limitar los problemas y a fomentar una cultura y un entorno de integridad y responsabilidad. Sin embargo, no basta con establecer una función de ética; es necesario ponerla en práctica mediante la elaboración y difusión de políticas y procedimientos relativos a la aplicación de normas mínimas de comportamiento aceptables. El corolario necesario es que todos los miembros del personal (incluidos los jefes ejecutivos), así como los consultores y contratistas, los funcionarios elegidos y los órganos de supervisión comprendan los principios y prácticas del comportamiento ético y se adhieran a ellos. Ello vale para todos los que trabajan en la organización, sea cual fuere su condición; nadie está excluido o exento.

3. El objetivo del examen era hacer recomendaciones conducentes a la plena vigencia operacional en cada una de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de la función ética cuya finalidad es cultivar y fomentar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y velar por que todos los miembros del personal comprendan las normas mínimas de conducta aceptables.

4. El examen abarcó a las Naciones Unidas, sus fondos y programas, los organismos especializados de las Naciones Unidas y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). De conformidad con las normas y criterios internos de la DCI y con sus procedimientos de trabajo internos, la metodología para preparar el presente informe consistió en un examen preliminar, cuestionarios, entrevistas y un análisis a fondo. Se enviaron cuestionarios detallados a las organizaciones participantes. Sobre la base de las respuestas recibidas, los Inspectores hicieron entrevistas a funcionarios de las organizaciones participantes y recabaron también las opiniones de otras organizaciones internacionales y de expertos del sector privado.

5. Al igual que en el informe anterior de la DCI sobre las carencias en la supervisión, los Inspectores examinaron la función de ética de las organizaciones participantes teniendo presentes los componentes clave que se consideran esenciales para una función de ética efectiva. En el presente informe estos componentes clave se presentan como las normas recomendadas por la DCI en recuadros que remiten a los anexos en que se resume la información reunida para cada organización participante. Los Inspectores analizaron esta información comparándola con las normas recomendadas por la DCI, y las recomendaciones del informe se derivan de sus conclusiones.

[1] JIU/REP/2006/2.

6. Las normas recomendadas por la DCI se basaron en:

- Publicaciones especializadas sobre ética e integridad;
- Diversos informes presentados a la Asamblea General y a los órganos legislativos de las respectivas organizaciones;
- Las mejores prácticas de la función de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
- Conversaciones con profesionales de la ética y otros funcionarios competentes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
- Conversaciones con representantes del personal de las organizaciones;
- Conversaciones con expertos del sector privado de renombre internacional sobre las prácticas de ese sector.

7. En contraste con el informe anterior, los Inspectores no han indicado si las organizaciones que han establecido la función de ética han cumplido las normas recomendadas por la DCI. La investigación reveló varios casos en que todo estaba en su lugar, lo cual habría indicado que la organización cumplía total o parcialmente las normas recomendadas. Sin embargo, sobre la base de entrevistas e investigaciones posteriores los Inspectores concluyeron que en algunas organizaciones la función de ética se limitaba a un mero ejercicio teórico que permitía a la organización simplemente "marcar la casilla". La implantación de un instrumento administrativo no es suficiente para la aplicación de la función de ética. Sin la adhesión real de los jefes ejecutivos y del personal directivo superior, junto con la de los Estados Miembros, es poco lo que se podrá conseguir.

8. Según la práctica corriente, se pidió a las organizaciones participantes que formularan sus observaciones sobre el proyecto de informe, las cuales se tuvieron en cuenta al dar a éste forma definitiva.

9. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 11 del Estatuto de la DCI, se ha dado forma definitiva al presente informe tras la celebración de consultas entre los Inspectores a fin de someter sus conclusiones y recomendaciones a la prueba del juicio colectivo de la Dependencia.

10. Con el fin de facilitar el manejo del informe y la aplicación de sus recomendaciones, así como la vigilancia de dicha aplicación, en el anexo IX se reproduce un cuadro en que se indica si el informe se somete a las organizaciones interesadas para que adopten medidas o para fines de información. En el cuadro se señalan las recomendaciones que son pertinentes para cada organización y se especifica si requieren una decisión del órgano legislativo o rector de la organización o si su jefe ejecutivo puede aplicarlas directamente.

11. Los Inspectores desean expresar su reconocimiento a todos cuantos les prestaron ayuda en la preparación del presente informe y en particular a quienes participaron en las entrevistas y no dudaron en compartir sus conocimientos y experiencia.

II. La función de ética

12. La Carta de las Naciones Unidas establece, en su artículo 101, que "[la] consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad". La profesionalidad, la integridad y el respeto de la diversidad son los valores básicos que se esperan del personal de la Organización.

13. La integridad puede definirse como "rectitud moral" u "honestidad", y la ética como "principios morales"[2]. En un contexto institucional, la ética y la integridad, en sentido amplio, "se refieren a una adhesión al pensamiento y la acción morales en todos los aspectos de la gestión y administración de una organización"[3].

14. Se preguntó a las organizaciones participantes si los términos "integridad" y "ética" estaban definidos en su documentación oficial. En su mayor parte, las organizaciones remitieron a los Inspectores a la Carta de las Naciones Unidas, a las "Normas de conducta de la administración pública internacional" adoptada por la Comisión de Administración Pública Internacional en 2001 y al reglamento del personal, que consideraban los documentos rectores en la materia.

15. Se pidió también a las organizaciones que hicieran la distinción entre un código de conducta y un código de ética. Algunas no veían diferencia alguna, mientras que otras consideraban que un código de conducta se refería al cumplimiento asociado a sanciones determinadas y un código de ética tenía un carácter preventivo y se refería a aquello a lo cual se aspiraba.

16. Cuando surgen problemas y dificultades, los miembros del personal tienen acceso a un creciente número de entidades, como los consejeros del personal, los *ombudsman*, los mediadores, los árbitros, el personal de recursos humanos, las oficinas de supervisión, los sindicatos del personal, y las oficinas de ética que han sido el último elemento incorporado en la lista. Es lamentable que estas actividades se estén expandiendo y estén siendo financiadas a expensas de las actividades de los programas principales. Se espera que la función de ética pueda impedir que determinadas dificultades se conviertan en problemas que requieran resolverse como conflictos. A medida que las oficinas de la ética se arraiguen en las organizaciones, disminuirán los recursos dedicados a la gestión de conflictos.

17. Un propósito fundamental de una oficina de ética es promover una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas que aumente la confianza en la organización y la credibilidad de ésta, tanto dentro como fuera de ella. Los Inspectores consideran que la mayoría de los miembros del personal de las organizaciones mantiene una conducta impecable en su vida profesional y personal. Es lamentable, pues, que las acciones de unos pocos hayan creado la necesidad de una función de ética oficial en las organizaciones. Pero es cierto que el funcionamiento a escala internacional, con las diferencias culturales que ello entraña, puede llevar y de hecho lleva a dilemas éticos que es preciso enfrentar y resolver.

18. Una oficina de ética modelo tiene un mandato, objetivos claros, una visión, infraestructura y financiación. Contribuye a crear políticas, lleva a cabo esas políticas, se expresa en relación con esas políticas y proporciona asesoramiento y orientación. **En la opinión de los Inspectores, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas constituye el punto de referencia para todas las oficinas de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.** Esto no significa, ni implica, que no se requieran mejoras en los diversos componentes del sistema de las Naciones Unidas.

[2] *The Concise Oxford Dictionary of Current English*, 8ª edición, 1990.

[3] J. Dubinsky y A. Richter, *Global Ethics and Integrity Benchmarks*, 2008-2009, pág. iv.

III. Establecimiento de la función de ética

19. En su informe de 2006 sobre las carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas, la DCI concluyó que la mayoría de las organizaciones no cumplía —o sólo cumplía parcialmente— las normas recomendadas por la DCI para el establecimiento de la función de ética[4]. El presente examen ha indicado que, si bien se ha avanzado en el establecimiento de la función de ética, en particular en las Naciones Unidas y sus fondos y programas, poco se ha logrado en muchos de los organismos (anexos I y II). Por lo que se refiere a estas organizaciones, **los Inspectores reiteran la recomendación del informe anterior de que los órganos legislativos den instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de una función de ética con un mandato claro, y la creación de un puesto de oficial de ética de la categoría D-1/P-5, según proceda, en la oficina del jefe ejecutivo**[5].

20. Las normas recomendadas por la DCI para el establecimiento de la función de ética, por lo que se refiere a su mandato y atribuciones, figuran en el recuadro 1 a continuación.

Recuadro 1
Establecimiento de la función de ética

Normas recomendadas por la DCI:

a) La función de ética es establecida por una decisión del órgano legislativo;

b) El mandato de la función de ética incluye:

i) La elaboración y difusión de normas de ética;

ii) La preparación y puesta en marcha de cursos de formación en ética;

iii) La prestación de asesoramiento y orientación de carácter confidencial en materia de ética a todo el personal de la organización, sea cual fuere su situación contractual;

iv) La administración de la política de la organización para la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (política de protección de los denunciantes);

v) La administración de los programas de declaración de la situación financiera.

21. En su mayor parte, las propuestas para el establecimiento de una función de ética oficial han sido formuladas por los jefes ejecutivos y sometidas a la consideración de los órganos legislativos, a menudo en el contexto de las propuestas de presupuesto por programas (anexo I). La primera de las iniciativas de este tipo provino del anterior Secretario General quien, en su informe anual a la Asamblea General sobre medidas adoptadas con miras a aumentar la rendición de cuentas en la Secretaría[6] propuso en 2005 la creación de una Oficina de Ética independiente. La Asamblea General aprobó la financiación de la oficina de ética en el presupuesto 2006-2007, junto con sus principales atribuciones.

[4] JIU/REP/2006/2, anexo IX.
[5] Ibíd., recomendación 15 a) y b).
[6] A/60/312, párr. 40.

22. El establecimiento de oficinas de ética en los fondos y programas ha estado estrechamente vinculado al de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. En cumplimiento del párrafo 161 d) de la resolución 60/1 de la Asamblea General, el Secretario General promulgó el boletín "Aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas: órganos y programas administrados por separado", que ha guiado a estas organizaciones en el establecimiento de sus propias oficinas de ética[7]. Todos los órganos legislativos de los fondos y programas aprobaron la creación de un puesto de oficial de ética de categoría superior, en las decisiones relativas al presupuesto por programas para 2008-2009 de sus organizaciones.

23. Entre los organismos especializados, sólo en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) los órganos legislativos han aprobado la creación de un puesto de oficial de ética de categoría superior con arreglo a sus decisiones relativas al presupuesto por programas. En la UIT, la propuesta de un nuevo puesto de oficial de ética fue presentada por un grupo de trabajo del Consejo.

24. En el informe anterior sobre las carencias en la supervisión se reconoció que el tamaño de la organización podría influir en el establecimiento de la función de la ética y se sugirió que en las organizaciones más pequeñas se crease un puesto de doble dedicación[8]. De hecho, en varias de las organizaciones más pequeñas —la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización Mundial del Turismo (OMT)— no se ha establecido la función de ética. Pero donde se han creado puestos de doble dedicación, como en la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM), han surgido problemas por los posibles conflictos de interés y la falta de financiación específica para el componente de ética. Por otra parte, dos de las organizaciones más grandes, a saber, el OIEA y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han adoptado de forma injustificada el modelo de doble dedicación, lo que entraña riesgos importantes.

25. Para las organizaciones que son demasiado pequeñas para establecer oficinas de ética independientes, y con el fin de evitar el conflicto de intereses inherente a algunas modalidades de doble dedicación, podría establecerse una oficina de ética común o compartida. Una sola oficina de ética con gastos compartidos entre la OMI, la UIT, la UPU, la OMT, la OMPI y la OMM, por ejemplo, daría lugar a economías de escala, ya que habría un solo jefe de la oficina de ética de la categoría D-1/P-5 y se podría economizar en otros costos de personal. Otra opción podría ser la de las modalidades de subcontratación interna por las cuales una organización del sistema de las Naciones Unidas proporciona a otra servicios de ética. En este sentido, varios organismos especializados han expresado su interés en que la Oficina de Ética de las Naciones Unidas desempeñe las funciones de sus organismos en materia de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos[9].

26. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

[7] ST/SBG/2007/11.
[8] JIU/REP/2006/2, párr. 49.
[9] A/64/316, párr. 78.

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las organizaciones más pequeñas deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para instituir la función de ética, ya sea estableciendo una oficina de ética común establecida para un grupo de organizaciones con arreglo al sistema de participación en los gastos, o subcontratando internamente con otra organización los servicios de la oficina de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos/recuperación de los gastos.

A. Mandato de la función de ética

27. Todos los mandatos de las oficinas de ética de las Naciones Unidas y sus fondos y programas se ajustan a las normas propuestas en el recuadro 1 anterior. En su mayor parte, los fondos y programas han seguido el ejemplo de las Naciones Unidas y adoptado el mandato descrito en el boletín del Secretario General al que se refiere el párrafo 22 *supra*.

28. Con algunas excepciones, estas cinco esferas principales de responsabilidad también son comunes a los organismos que han creado una función de ética o tienen previsto hacerlo en el bienio 2010-2011. En la OIT, el oficial de ética no administra el programa de declaración de la situación financiera y en la FAO no se ha establecido ninguna política de protección de los denunciantes.

29. En los organismos que no han establecido una oficina de ética administrada por separado, algunas de las responsabilidades enumeradas en el recuadro 1 anterior, como la función de gestión de los recursos humanos, están siendo —o serán— asumidas por otras entidades. Tal es el caso en el OIEA. En la Organización Mundial de la Salud (OMS) son varias las entidades que intervienen, lo que da lugar a una fragmentación inconveniente de las actividades relacionadas con la ética en la organización.

30. Una de las principales preocupaciones de los Inspectores es que, aunque los mandatos promulgados para la función de ética en algunas organizaciones se ajustan a las normas expuestas anteriormente, en la práctica se reducen a un mero ejercicio teórico. El ejemplo más claro de ello puede verse en la OMM, que promulgó un instrumento administrativo para la función de ética en 2009, pero asignó provisionalmente las responsabilidades a la función de supervisión y no les asignó una financiación específica. En este sentido, también son motivo de gran importancia la OIT y las organizaciones que, como la UNESCO, han promulgado mandatos pero han tardado en nombrar al personal para la oficina de ética.

31. Existe el riesgo de que una creciente carga de trabajo pueda socavar la eficacia general de las oficinas de ética, dando lugar a retrasos en las actividades encomendadas por el mandato. Un ejemplo de ello es la decisión de asignar la presidencia del Comité Superior de Examen de los Proveedores al jefe de Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Las oficinas de ética no deben diversificar sus actividades asumiendo responsabilidades adicionales a expensas de los deberes existentes.

B. Presupuesto de la función de ética

32. Los datos del presupuesto que figuran en el anexo II demuestran el bajo nivel de adhesión a la función de ética en muchos de los organismos, a la cual no se asignaron recursos financieros en el bienio 2010-2011 en la OACI, la OMI, la OMPI y la OMT. Los niveles de financiación en la OIT y el OIEA son mínimos en relación con el tamaño de esas

organizaciones, mientras que en la OMS, que aún no tiene una oficina o función de ética específica, la financiación proviene de los presupuestos de las oficinas jurídica, de recursos humanos y de supervisión interna.

33. Como se indica en el anexo II, para 2010-2011 se ha previsto un total aproximado de 13 millones de dólares de los Estados Unidos para las actividades relacionadas con la ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas[10]. El análisis de los datos facilitados por las organizaciones indica que cerca del 38% de los 13 millones de dólares previstos para 2010-2011 financiarán los puestos de jefes de las oficinas de ética de la categoría D-2, D-1 o P-5[11]. En el UNFPA y el ACNUR, el 62% del presupuesto de ética del bienio se dedicará a financiar el puesto de jefe de la oficina de ética, proporción que será del 51% en el PMA, del 38% en el UNICEF, del 29% en el PNUD y del 18% en las Naciones Unidas. En los organismos especializados que tienen oficiales de ética de dedicación exclusiva —la UIT, la FAO y la UNESCO— la proporción es del 100%, del 53% y del 40%, respectivamente. En su mayor parte, estas diferencias reflejan los diferentes niveles de dotación de personal de las distintas oficinas de ética —la Oficina de Ética de las Naciones Unidas tiene nueve puestos de plantilla para el bienio, mientras que la UIT sólo tiene uno y el UNFPA, el ACNUR, la FAO y la UNESCO tienen dos.

34. El análisis sugiere que podría ser más eficiente y rentable establecer servicios comunes o establecer modalidades de subcontratación interna, sobre todo en las organizaciones que comparten locales. Esto se examinó en el párrafo 25 *supra*, en el contexto de las organizaciones más pequeñas, pero también puede haber posibilidades de cooperación entre algunas de las organizaciones más grandes. Los Inspectores consideran que las organizaciones deberían examinar estas opciones, lo cual podría hacerse en el foro del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

[10] El total está algo subestimado ya que no se proporcionaron datos sobre la cuenta de apoyo de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

[11] La cifra incluye todos los puestos de dedicación exclusiva de jefe de oficina de ética y la cantidad proporcional de los puestos de doble dedicación en la OIT y la UPU.

IV. Los jefes de las oficinas de ética

35. En su informe de 2006 la DCI recomendó que la función de ética estuviera dirigida por un funcionario de categoría D-1 o P-5, según el tamaño y estructura de la organización y el número de funcionarios que abarquen sus servicios. En las organizaciones más pequeñas, podría tratarse de un puesto de doble dedicación[12]. En el recuadro 2 a continuación figuran estas y otras normas recomendadas por la DCI para los jefes de las oficinas de ética.

Recuadro 2
Jefes de las oficinas de ética

Normas recomendadas por la DCI:

a) Jefe de la oficina de ética de categoría D-1 o P-5, según el tamaño y estructura de la organización;

b) Puesto de dedicación exclusiva, excepto en las organizaciones más pequeñas, donde el puesto podría ser de doble dedicación, de tiempo parcial o compartido con otra organización;

c) Experiencia profesional en ética, como requisito de competencia y preparación;

d) Contratación del jefe de la oficina de ética mediante anuncio externo/interno de vacante;

e) Proceso transparente de contratación y selección, con participación de un representante del personal en la junta de nombramientos.

A. Puestos de categoría superior para las oficinas de ética

36. El nombramiento de una persona de categoría superior para el puesto específico de jefe de la oficina de ética implica la adhesión a la función, tanto por parte del órgano legislativo al aprobar el puesto en el programa y el presupuesto como por parte del jefe ejecutivo al formular la propuesta. Las Naciones Unidas y sus fondos y programas han cumplido esta norma al hacer nombramientos de categoría D-1 o superior (anexo III). Sin embargo, en el momento de prepararse este informe los organismos especializados estaban muy rezagados. Sólo la FAO, la UNESCO y la UIT tenían puestos de categoría P-5 o superior específicos para la función. Pero en ninguna de las demás organizaciones se habían asignado a la función de ética puestos específicos de ninguna de las categorías, situación que los Inspectores consideraron muy preocupante cuatro años después de la recomendación de la DCI a este respecto.

37. La creación de puestos de doble dedicación con un componente de ética en algunos de los organismos especializados principales no es una respuesta satisfactoria a la recomendación de la DCI de 2006, e indica falta de adhesión a la función de ética. El personal de esas organizaciones considera que es claramente insuficiente la dotación de recursos prevista para la función de ética y que la doble naturaleza de los puestos creados da lugar a conflictos de intereses, reales y percibidos. Esto es particularmente cierto en

[12] JIU/REP/2006/2, párr. 49 y recomendación 15 b).

la OIT, donde la responsabilidad de la función de ética incumbe al Consejero Jurídico, cuya financiación está prevista en el rubro de supervisión y evaluación. Ahora bien, mayor aún es la preocupación que suscita la OMS que, pese al considerable tamaño de la organización, no ha creado ningún tipo de puesto para la función de ética.

38. Al establecer puestos de doble dedicación, los organismos más pequeños deben evitar la creación de conflictos de intereses. La asignación de responsabilidades de la función de ética al asesor jurídico de una organización, como ha sido el caso en la UPU, entraña un riesgo importante en este sentido y debe reconsiderarse. Puede también surgir conflicto de intereses cuando la función de ética se asigna a la oficina de supervisión, como ocurre en la actualidad en la OMM, y es algo que debe evitarse.

B. Experiencia profesional en ética

39. Los Inspectores creen firmemente que los jefes de las oficinas de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían tener experiencia profesional en ética. La ética es una disciplina reconocida y deben buscarse profesionales de la ética de los sectores público y privado. Como la ética es una función nueva en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es poco probable que haya un número adecuado de candidatos internos que reúnan la calificación y la experiencia profesionales necesarias. Los Inspectores observaron que, si bien algunas organizaciones exigen para el cargo experiencia profesional en ética, sólo en las Naciones Unidas y la UNESCO se han contratado profesionales externos para dirigir la oficina de ética; todos los demás nombramientos han correspondido a candidatos internos.

40. Los Inspectores desalentarían la práctica de nombrar a la jefatura de la función de ética a miembros del personal que estén próximos a la jubilación, como ha sido el caso en varias organizaciones. Si bien esas personas pueden aportar al cargo conocimientos valiosos relativos a esa organización en concreto, es poco probable que posean la experiencia requerida en cuestiones de ética. También es problemático que el jefe ejecutivo haga un nombramiento interno directo al margen de los procesos normales de contratación. Éstas han sido preocupaciones importantes entre el personal de las organizaciones.

41. Para garantizar que sólo los mejores profesionales sean nombrados para dirigir la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la contratación debe hacerse por concurso abierto a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones. Para el puesto deben exigirse, y esto debe quedar claro en el anuncio de la vacante, antecedentes profesionales en ética, tanto en términos de calificaciones como de experiencia.

42. Se espera que la aplicación de las recomendaciones siguientes mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que para el puesto de jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se exija competencia y experiencia en ética, y que este requisito se incluya en la descripción de las funciones del puesto y en el anuncio de la vacante.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que la vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se abra a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones, y que se dé amplia difusión al anuncio de la vacante.

C. Transparencia en la contratación

43. En sus reuniones con representantes del personal en organizaciones de todo el sistema de las Naciones Unidas, los Inspectores escucharon las mismas dudas y reservas acerca de la eficacia de la función de ética. En particular, había una profunda desconfianza en la contratación y selección de los jefes de las oficinas de ética. Los Inspectores consideran que la función de ética no puede cumplir plenamente sus objetivos sin el apoyo del personal de las organizaciones. Estiman, por lo tanto, que es fundamental que los representantes del personal participen de cerca en los procesos de selección del jefe de oficina de ética en sus respectivas organizaciones. Al mismo tiempo, los Inspectores observan que ninguna persona en la junta de nombramiento tiene poder de veto y que la selección final corresponde al jefe ejecutivo. Se espera que la aplicación de las recomendaciones siguientes mejore la transparencia de los procesos de contratación y selección de los jefes de las oficinas de ética y, por ende, la eficacia de la función de ética.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que el anuncio de vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se prepare en plena consulta con los representantes del personal.

Recomendación 5

Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que un representante del personal forme parte de la junta de nombramiento que seleccione al jefe de la oficina de ética.

V. Independencia de la función de ética

44. Los Inspectores observaron que había una percepción muy arraigada en todo el sistema de las Naciones Unidas de que en los procesos de adopción de decisiones de las organizaciones imperaba una cultura de confidencialidad y que la rendición de cuentas era escasa o nula. En este contexto, el personal creía poco en la función de ética, que se veía como un mero dispositivo de gestión que no hacía nada para resolver los problemas subyacentes. Ahora bien, sin la confianza y la participación del personal, la función de ética tendrá muchas dificultades para incidir significativamente en las situaciones. En consecuencia, es de suma importancia que la función de ética opere de forma independiente de la administración.

45. Las normas recomendadas por la DCI respecto de la independencia de la función de la ética, por lo que se refiere a los límites para la duración de los mandatos del jefe de la oficina de ética y las disposiciones de subordinación y presentación de informes, figuran en el recuadro 3 a continuación.

Recuadro 3
Independencia de la función de ética

Normas recomendadas por la DCI:

a) El jefe de la función de ética tiene un nombramiento de duración limitada a dos mandatos de cuatro años o dos mandatos de cinco años, o a un mandato no renovable de siete años;

b) El jefe de la función de ética es subordinado directo del jefe ejecutivo de la organización;

c) El informe anual del jefe de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo, quien no deberá modificarlo;

d) El informe anual del jefe de la función de ética, o un resumen de éste, se remite al órgano rector con las observaciones que introduzca al respecto el jefe ejecutivo;

e) El jefe de la función de ética tiene acceso oficioso al órgano rector, derecho que consta por escrito.

A. Límites a la duración del mandato

46. A fin de garantizar la independencia de la función de ética, deben establecerse y respetarse escrupulosamente condiciones rigurosas para el nombramiento de los jefes de las oficinas de ética. Las normas de la DCI relativas a la categoría, las calificaciones, la experiencia y la contratación de los jefes de las oficinas de ética, expuestos en el capítulo IV *supra*, son elementos esenciales de estas condiciones, como lo es la fijación de límites estrictos a la duración del mandato, que debe estar claramente indicada en el anuncio de la vacante. La duración limitada de los mandatos, aplicada como es debido, favorece la independencia de la función de ética, al proteger al titular de cualquier influencia indebida evitando a la vez los riesgos inherentes a un cargo mantenido durante largo tiempo.

47. Los Inspectores observaron deficiencias en varias organizaciones en las condiciones en que se había nombrado a los jefes de las oficinas de ética, como se expuso en el capítulo IV *supra*. También observaron que la mayoría de las organizaciones que habían nombrado jefes de las oficinas de ética no habían establecido límites a la duración del

mandato (anexo IV). Además, en las que sí habían establecido dichos límites, éstos no se respetaban estrictamente. Por ejemplo, si bien el UNICEF tiene un límite de cinco años para el puesto de asesor de ética, prevalecen las prácticas normales de la organización en materia de contratación, es decir, la contratación por un período inicial de dos años, renovable hasta por cinco años. Del mismo modo en la UNESCO, el oficial de ética es nombrado por un período inicial de un año, con un mandato máximo de cuatro años. Tales modalidades dejan la continuación en el puesto a la discreción del jefe ejecutivo, lo que menoscaba gravemente la independencia de la función. Esto es algo que debe corregirse.

48. El nombramiento como jefe de la oficina de ética de un miembro del personal que esté a pocos años de su jubilación, tal como ha sido el caso en varias organizaciones, puede ajustarse a la noción de limitación de la duración del mandato, pero plantea otros problemas, como se explica en el párrafo 40 *supra*.

49. Los Inspectores consideran que una decisión del órgano legislativo de establecer límites para la duración del mandato de los jefes de la oficina de ética fortalecería la independencia de la función. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 6

Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, que debe ser nombrado por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reempleo en la misma organización.

B. Disposiciones de subordinación y presentación de informes

50. Según las disposiciones vigentes, todos los jefes de las oficinas de ética son subordinados directos de sus respectivos jefes ejecutivos, sin estar sujetos a un nivel intermedio de gestión (anexo IV). La subordinación directa al jefe ejecutivo es una condición necesaria pero no suficiente para la independencia de la función de ética. El jefe de la oficina de ética también debe tener acceso oficial y oficioso a los órganos legislativos, cosa que debe estar claramente establecida en los instrumentos administrativos, a fin de garantizar que la independencia de la función no esté 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. El jefe de la oficina de ética también debe tener derecho a dirigirse al órgano legislativo de manera oficiosa cuando las circunstancias lo exijan.

51. Como puede apreciarse en el anexo IV, las organizaciones distan mucho de cumplir las normas requeridas en materia de subordinación y presentación de informes. El único órgano legislativo que ha decidido que la oficina de ética debe presentarle directamente un informe anual es el PNUD. En las Naciones Unidas el informe anual sobre las actividades de la oficina de ética es presentado a la Asamblea General por el Secretario General, mientras que en el UNFPA, el UNICEF y el PMA los jefes ejecutivos presentan un informe resumido. A la fecha de elaboración del presente informe no existían en los organismos especializados disposiciones de presentación de informes sobre la función de ética a los órganos legislativos. Y en ninguna organización el jefe de la oficina de ética tenía acceso oficioso al órgano legislativo.

52. Se espera que la aplicación de las recomendaciones siguientes fortalezca la independencia de la función de ética y, por consiguiente, mejore su eficacia.

Recomendación 7

Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que se aseguren de que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo, junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.

Recomendación 8

Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.

VI. Responsabilidades de la oficina de ética

A. Normas, capacitación y orientación

53. Entre las responsabilidades que incluye el mandato de la oficina de ética figuran la elaboración de normas y el apoyo a las políticas, la capacitación, formación y extensión y la prestación de asesoramiento y orientación al personal que lo solicite. Las normas recomendadas por la DCI en relación con estas responsabilidades figuran en el recuadro 4 a continuación.

Recuadro 4
Responsabilidades de la oficina de ética: normas, capacitación y orientación

Normas recomendadas por la DCI:

a) La oficina de ética es la principal encargada de la elaboración de normas y el apoyo a las políticas por lo que se refiere en particular a los obsequios, distinciones honoríficas y condecoraciones, los conflictos de intereses, la política de protección de denunciantes y la política de declaración de situación financiera;

b) La oficina de ética es la principal encargada de la elaboración de programas obligatorios de capacitación (inicial y de repaso) y de talleres para todo el personal de la organización;

c) La oficina de ética mantiene un sitio web sobre la función de ética en la organización, de carácter amplio y actualizado periódicamente;

d) La oficina de ética responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación en los plazos especificados;

e) La oficina de ética mantiene registros del asesoramiento y la orientación impartidos;

f) La oficina de ética se coordina con otras entidades interesadas de la Secretaría para garantizar la coherencia de la orientación y el asesoramiento impartidos al personal.

Elaboración de normas y apoyo a las políticas

54. Los informes anuales de las oficinas de ética de las Naciones Unidas, el PNUD y el ACNUR enumeran las diversas actividades que realizan en materia de elaboración de normas y apoyo a las políticas (anexo V). Las oficinas de ética de los demás fondos y programas han descrito en sus informes una actividad más limitada, relacionada principalmente con las consultas sobre el proyecto de código de ética para todo el sistema, lo que quizá es un reflejo de la dificultad de atender con sus recursos más reducidos a las solicitudes de otra índole que reciben.

55. Como no se han establecido oficinas de ética en muchos de los organismos especializados, otras entidades pueden ocuparse de las actividades en esa esfera, como la oficina de gestión de recursos humanos en lo relativo al código de ética o la oficina jurídica en lo relativo a la política de declaración de la situación financiera. Los Inspectores consideran que de un enfoque tan fragmentado es poco probable que emerja una sólida política general de ética.

56. Los Inspectores subrayan la importancia de armonizar las normas de ética en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y consideran que el Comité de Ética

de las Naciones Unidas es un foro importante en este sentido. El proyecto de código de ética para todo el sistema, elaborado bajo los auspicios del Comité en un proceso amplio de consultas, constituye un modelo para futuras iniciativas. No obstante, la labor del Comité se vería beneficiada si todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas participaran en calidad de miembros.

57. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la coordinación en la elaboración de normas y formulación de políticas para la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 9

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían acelerar el proceso encaminado a que sus respectivas organizaciones sean admitidas como miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

Capacitación, educación y extensión

58. Todas las oficinas de ética de las Naciones Unidas y de sus fondos y programas han emprendido actividades de capacitación, educación y extensión para difundir entre su personal en general el mensaje de ética (anexo V). Se trata de actividades fundamentales, ya que tienen posibilidades de llegar a todos los miembros del personal de las organizaciones a través de la difusión electrónica de las políticas, procedimientos y directrices de ética y de la capacitación interactiva en línea. Se informó a los Inspectores que la capacitación en talleres presenciales basada en estudios de casos era una experiencia de aprendizaje particularmente enriquecedora, pero que requería de más recursos y más tiempo del personal.

59. Entre los organismos, sólo la OIT, la OMM, la ONUDI y el OIEA informaron de actividades de capacitación y extensión en materia de ética (anexo V). Uno de ellos en particular, la OIT, había adoptado un método de "formación de instructores" por el cual se capacitaba a voluntarios seleccionados del personal para dirigir los talleres de ética. Aunque el método podría ser rentable, había dudas sobre la sostenibilidad del programa.

60. Las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR y la UNESCO son las únicas organizaciones en las que actualmente la formación ética es obligatoria para todo el personal. En varias organizaciones el programa de inducción obligatorio para el personal nuevo contiene un módulo de ética. Los Inspectores creen firmemente que la formación ética debe ser obligatoria para todo el personal y que periódicamente deben proporcionarse cursos obligatorios de repaso. Los jefes ejecutivos deberían llevar la iniciativa en este sentido.

61. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 10

Los jefes ejecutivos deberían velar por que la formación ética sea obligatoria para todo el personal de sus respectivas organizaciones, y deberían marcar la pauta participando en esta capacitación, incluidos los cursos de repaso obligatorios que deberían tener lugar cada tres años.

62. Los Inspectores consideran que como parte de sus actividades de extensión, las oficinas de ética deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la conciencia existente en sus organizaciones en materia de ética e integridad. Esto les permitiría hacer periódicamente una evaluación comparativa y perfeccionar su programa de ética para alcanzar mejor los objetivos. La divulgación de los resultados en las intranet de las organizaciones aumentaría la transparencia y debería fomentar la confianza del personal en el programa. Las encuestas bienales entre el personal podrían llevarse a cabo en todo el sistema, posibilidad que debería explorarse en el foro del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

63. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 11

Los jefes ejecutivos deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la conciencia en virtud de la integridad y divulgar los resultados en las intranet de sus respectivas organizaciones.

Asesoramiento y orientación

64. Proporcionar asesoramiento y orientación al personal que lo solicite forma parte del trabajo cotidiano del personal de la oficina de ética (anexo V). Dichas solicitudes deben ser atendidas con prontitud y eficiencia para que el personal adquiera confianza en los servicios de la oficina. Si bien las oficinas de ética reconocieron la necesidad de responder con prontitud, la mayoría de ellas no contaba con pautas oficiales. Los Inspectores consideran que el personal de la oficina de ética debería aportar respuestas al solicitante dentro de un plazo de 48 horas, pero no tardar más de cinco días hábiles. También deberían llevar un registro confidencial de las consultas y respuestas, así como una página en la Intranet en la que figuren estos datos de forma genérica, así como otra información sobre cuestiones de ética importantes para la organización. La mayoría de las oficinas de ética tienen que progresar en este sentido.

65. Se informó a los Inspectores que el personal podía dirigirse a más de una entidad institucional cuando necesitaba asesoramiento y orientación. Para garantizar la coherencia del asesoramiento prestado, debe haber consultas regulares entre todas las entidades institucionales que puedan recibir solicitudes de asesoramiento en materia de ética, como la oficina de ética, la oficina de gestión de recursos humanos, la oficina de supervisión interna, el *Ombudsman*, la oficina jurídica y el mediador. La incoherencia del asesoramiento alienta la práctica de consultar a varias instancias para hacer comparaciones y menoscaba la integridad de todo el proceso. Los Inspectores no creen que la independencia se vea comprometida al velar por la coherencia en el asesoramiento impartido.

B. Política de protección de los denunciantes

66. Las normas recomendadas por la DCI para las responsabilidades de la oficina de ética con arreglo a la política para proteger de represalias al personal que denuncie faltas de conducta y que coopere con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas figuran en el recuadro 5 a continuación.

Recuadro 5
Responsabilidades de la oficina de ética con arreglo a la política de protección de los denunciantes

Normas recomendadas por la DCI:

a) La oficina de ética recibe denuncias de presuntas represalias;

b) Las denuncias son recibidas y examinadas por la oficina de ética en condiciones de estricta confidencialidad;

c) Entre las modalidades para la recepción de denuncias a la oficina de ética por presuntas represalias figuran una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica con ese fin;

d) La oficina de ética examina con prontitud las denuncias;

e) La oficina de ética lleva a cabo un examen preliminar de las presuntas represalias y, si encuentra indicios razonables suficientes de represalias o amenaza de represalias, pide una investigación oficial;

f) La oficina de ética deberá presentar por escrito al denunciante un informe de los resultados del examen y la investigación preliminares;

g) En los casos en que se determina la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo;

h) En los casos en que se determina que la denuncia de presuntas represalias es frívola o intencionalmente infundada, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo.

67. En las Naciones Unidas y en sus fondos y programas administrados por separado, la oficina de ética tiene la responsabilidad de administrar la política de protección de los denunciantes (anexo VI). En su mayor parte, las modalidades establecidas para la recepción de denuncias de presuntas represalias en esas organizaciones y para la tramitación de las denuncias por las oficinas de ética se ajustan a las normas recomendadas por la DCI, aunque a veces se ha tardado en terminar el examen preliminar.

68. En los organismos especializados y en el OIEA, las políticas de protección del denunciante son en gran medida inexistentes, o recién comienzan a elaborarse. En la OMS no hay ninguna entidad encargada específicamente de administrar esa política; las denuncias de represalias son tramitadas por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna o de manera oficiosa por el *Ombudsman*. Esto es motivo de preocupación.

69. Si bien existe mucha similitud entre las políticas de protección de los denunciantes que sí existen, también hay algunas diferencias, entre otras cosas en materia cobertura (por ejemplo, el PMA incluye a los pasantes, pero el PNUD no). Los Inspectores consideran que, en bien de la equidad, esas políticas deberían armonizarse. En este sentido, observan que el examen y armonización de las políticas de protección contra las represalias figuraron entre las prioridades fundamentales de la labor del Comité de Ética de las Naciones Unidas en 2009. Dado que muchos de los organismos especializados están actualmente elaborando sus propias políticas, es importante que esta labor se lleve a cabo en plena consulta con todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

70. Se informó a los Inspectores de una carencia importante en las políticas de protección de los denunciantes que debía tratarse con urgencia. En los casos en que la oficina de ética determina que hay indicios razonables de represalias o amenazas de represalias, remite el asunto a la oficina de supervisión interna para que lo investigue. Sin embargo, como la oficina de supervisión interna tiene independencia funcional, no está

obligada a realizar la investigación. Recientemente se dio en las Naciones Unidas un caso de negativa a investigar. Cuando se den tales casos, el jefe ejecutivo o el jefe de oficina de ética debería remitirlos a la DCI, que tiene el mandato de realizar investigaciones en las organizaciones que participan en la Dependencia.

71. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la credibilidad y la eficacia de la política de protección de los denunciantes.

Recomendación 12

En los casos en que la oficina de ética de una organización encuentre suficientes indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y la oficina de supervisión interna se niegue a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.

C. Política de declaración de la situación financiera

72. En su informe de 2006 sobre las carencias en la supervisión la DCI recomendó que todos los funcionarios elegidos, los funcionarios de categoría D-1 y superior, así como aquellos cuyo cometido principal fuera la adquisición de bienes y servicios o la inversión de activos financieros, y todo el personal de supervisión del cuadro orgánico estuvieran obligados a hacer a hacer una declaración confidencial de su situación financiera, y que ésta fuera examinada por el oficial de ética[13]. Los Inspectores reiteran la importancia de esta recomendación y la necesidad de que se aplique plenamente. Los Inspectores consideran que también el personal de la oficina de ética debería presentar declaraciones de su situación financiera, en su caso al jefe ejecutivo.

Recuadro 6
Responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de declaración de la situación financiera

Normas recomendadas por la DCI:

a) La oficina de ética administra el programa anual de declaración de la situación financiera para todo el personal al que éste se aplique, a excepción del personal de la oficina de ética;

b) La oficina de ética examina las declaraciones de la situación financiera anual y les da seguimiento según corresponda;

c) La oficina de ética lleva una muestra aleatoria de las declaraciones de la situación financiera para evaluar la exactitud;

d) El personal de la oficina de ética presenta las declaraciones de su situación financiera al jefe ejecutivo;

e) Las declaraciones de la situación financiera del personal de la oficina de ética son examinadas y verificadas por la oficina jurídica.

73. Las normas recomendadas por la DCI para las responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de declaración de la situación financiera figuran en el recuadro 6 *supra*. En las Naciones Unidas y en sus fondos y programas que son

[13] JIU/REP/2006/2, párr. 50 y recomendación 16.

administrados por separado, la oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera y, en la mayoría de los casos, el personal de las oficinas de ética presenta las declaraciones de su situación financiera al jefe ejecutivo o según disposiciones análogas (anexo VII). En cuanto al examen y la verificación, en el PNUD y en el UNFPA están a cargo de las oficinas de ética, mientras que en las Naciones Unidas, el ACNUR y el PMA se encomiendan a empresas externas.

74. Como en la mayoría de los organismos no existen oficinas de ética, otras entidades administran los programas existentes de declaración de la situación financiera. Los Inspectores concluyeron que, en la mayoría de los casos, éstas no eran más que simples declaraciones o registros de los intereses del personal en cuestión y que había poco o ningún examen o verificación de la información proporcionada. En la OIT y la UPU, las declaraciones de la situación financiera de la persona que desempeña la doble función de asesor jurídico y asesor de ética deben ser examinadas y verificadas por un tercero, como el jefe de recursos humanos. En la OACI, aunque no existe una función de ética, sí se exige la declaración de la situación financiera, pero no hay ninguna revisión sistemática interna o externa de su contenido.

75. Los Inspectores observaron que algunos organismos consideraban que sus disposiciones a esos efectos sólo eran temporales y precisaban que, cuando el tiempo y los recursos lo permitieran, procuraran tener una forma más elaborada y completa de declaración de la situación financiera. Los Inspectores no encontraron ningún indicio de que se hubieran proyectado cambios. Las disposiciones vigentes distaban mucho del tipo de política de declaración de la situación financiera prevista por la DCI en su informe de 2006 y deben mejorarse con urgencia.

76. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de las políticas y prácticas de declaración de la situación financiera en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 13

Los jefes ejecutivos de las organizaciones que no lo hayan hecho deberían adoptar con urgencia una política general de declaración de la situación financiera, que incluya el examen y verificación aleatoria de las declaraciones de la situación financiera de todos los funcionarios en cuestión por las respectivas oficinas de ética.

VII. Adhesión a la función de ética

A. Adhesión de los jefes ejecutivos

77. Escándalos recientes en los que se han visto involucrados algunos funcionarios de alto nivel, entre ellos algunos jefes ejecutivos, han perjudicado seriamente la reputación del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. En consecuencia, es sumamente importante que estas personas apliquen —y de forma que se vea— normas éticas rigurosas en su vida profesional y personal. La salud ética de las organizaciones dependerá en gran medida del comportamiento de los altos funcionarios. Los jefes ejecutivos deberían reconocer sus propias responsabilidades a ese respecto y adoptar medidas inmediatas para demostrar una firme adhesión personal a la función de ética. Deberían, como mínimo, cumplir las obligaciones que figuran en el recuadro 7 a continuación.

Recuadro 7
Obligaciones de los jefes ejecutivos de conformidad con la función de ética

Normas recomendadas por la DCI:

a) El derecho del jefe de la función ética a participar en todas las reuniones del personal directivo superior está garantizado por escrito por el jefe ejecutivo;

b) El jefe ejecutivo celebra anualmente una reunión abierta de debate con el personal cuyo orden del día incluye un tema concreto sobre la ética;

c) El jefe ejecutivo presenta a la oficina de ética una declaración de su situación financiera;

d) La oficina de ética examina y verifica la declaración del jefe ejecutivo sobre su situación financiera;

e) El jefe ejecutivo puede hacer pública de forma voluntaria la declaración de su situación financiera.

Grupo superior de gestión

78. Los jefes ejecutivos pueden transmitir al personal directivo de la organización un mensaje inequívoco de su profundo respeto por la función de ética y de su importancia decidiendo que el jefe de la oficina de ética sea un miembro del grupo superior de gestión y "tome asiento a la mesa" en las reuniones. El jefe de la oficina de ética debería tener derecho a participar plenamente en todas las reuniones del grupo superior de gestión, derecho que ha de constar por escrito. Ello ayudará a impedir que la dirección adopte por error políticas que puedan menoscabar la integridad y la credibilidad de la organización. En todo momento se mantendrá la independencia operacional del jefe de la oficina de ética. Se informó a los Inspectores de que el jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas asiste periódicamente a las reuniones del Grupo Superior de Gestión, pero parece que esta práctica no se ha oficializado. A excepción del ACNUR y la UIT, los jefes de las oficinas de ética no participan regularmente en las reuniones de ese nivel (anexo VIII).

79. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 14

Los jefes ejecutivos deberían velar por incorporar al jefe de la oficina de ética como miembro del grupo superior de gestión de sus respectivas organizaciones y participe en todas sus reuniones, y deberían promulgar una disposición administrativa a esos efectos.

Extensión

80. Para los jefes ejecutivos, una forma eficaz y rentable de hacer llegar el mensaje de ética al personal de las organizaciones y de demostrar al mismo tiempo su adhesión personal a la función es celebrar anualmente reuniones abiertas de debate con el personal en cuyo orden del día figure específicamente el tema de la ética. Como se indica en el anexo VIII, algunos jefes ejecutivos han incluido la ética en el temario de las reuniones celebradas con el personal en general, pero esto debe hacerse de manera más sistemática.

81. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la eficacia de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 15

Los jefes ejecutivos deberían celebrar una reunión abierta de debate anual con el personal cuyo temario incluya específicamente la ética.

Declaración de la situación financiera

82. Es de suma importancia que los jefes ejecutivos marquen la pauta y den ejemplo en el ámbito de la divulgación de información financiera. No sólo deberían velar por que la organización cuente con un sólido programa de declaración de la situación financiera, de conformidad con la recomendación 13 *supra*, sino además cumplir rigurosamente los requisitos del programa presentando las declaraciones de su propia situación financiera. A este respecto no debería establecerse distinción alguna entre los jefes ejecutivos y los otros funcionarios que deban presentarlas. Todas las declaraciones de la situación financiera deberían presentarse a la oficina de ética, que a su vez debería proceder al examen y la verificación necesarios. A juicio de los Inspectores, también convendría que los jefes ejecutivos hicieran pública la declaración de su situación financiera, al menos en forma resumida, pero esto sería a título voluntario.

83. La cuestión de la declaración de la situación financiera de los jefes ejecutivos también ha sido objeto de una recomendación que figura en un reciente informe de la DCI sobre la selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas[14].

84. En el anexo VIII se da una indicación de la medida en que los jefes ejecutivos están cumpliendo las normas recomendadas por la DCI en relación con la declaración de su propia situación financiera. Se observa que las Naciones Unidas y sus fondos y programas están cerca de cumplir las normas, mientras que la mayor parte de los organismos especializados distan mucho del objetivo. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación mejore la transparencia en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

[14] JIU/REP/2009/8, recomendación 11.

Recomendación 16

Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones.

Denuncias contra el jefe ejecutivo

85. Algunos casos recientes de gran notoriedad que han sido objeto de mucha publicidad han demostrado que los jefes ejecutivos pueden actuar y actúan con impunidad en ausencia de mecanismos internos eficaces para investigar las denuncias en su contra por irregularidades. Si bien la DCI tiene el mandato de recibir e investigar las denuncias contra los jefes ejecutivos, lo más probable es que la presunta irregularidad sea denunciada en primera instancia a una entidad interna, como la oficina de ética o un servicio interno de supervisión. Dado que estas entidades están subordinadas directamente a los jefes ejecutivos y sólo tienen acceso limitado o nulo a los órganos legislativos, es muy limitada su independencia para llevar a cabo una investigación o un examen de la presunta irregularidad, ya se trate de, por ejemplo, fraude o de incumplimiento de la obligación de presentar la declaración de la situación financiera[15].

86. Los Inspectores examinaron con detenimiento esta cuestión en las reuniones que celebraron para la elaboración de este informe y en general se reconoció que semejante falta de supervisión interna es un problema importante de las organizaciones que debe subsanarse con urgencia. En particular, la entidad interna de investigación o examen debe estar facultada para presentar los resultados de su labor directamente al órgano legislativo de la organización. Se espera que la aplicación de la recomendación siguiente mejore la supervisión en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 17

Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades por las cuales la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna ha de investigar o examinar las denuncias presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentar el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.

B. Doble responsabilidad

87. **Los Inspectores consideran que las cuestiones planteadas en este informe suponen dos tipos de responsabilidades a los Estados Miembros y a los jefes ejecutivos. Es importante que los Estados Miembros ejerzan su función de supervisión, insistiendo según proceda en la adhesión rigurosa a las normas y otras orientaciones sugeridas en este informe, con las modificaciones que estimen convenientes. Los Estados Miembros deberían garantizar suficientes recursos para la función de ética; por su parte, los jefes ejecutivos deberían aceptar su responsabilidad de "dar la pauta entre los funcionarios superiores" y velar por la eficiencia y eficacia de la función de ética.**

[15] Véase también JIU/REP/2009/8, recomendaciones 9 y 10.

Anexos

Anexo I

Establecimiento de la función/oficina de ética

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
Naciones Unidas	1º de enero de 2006	Resolución 60/1 Resolución 60/246 Resolución 60/248 Resolución 60/254	a) Administrar el programa de declaración de la situación financiera; b) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en virtud de la política de protección de los denunciantes; c) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre cuestiones éticas, incluida la administración de un servicio de consulta sobre esas cuestiones; d) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas, en particular la capacitación anual de todo el personal en materia de ética; e) Las demás funciones que el Secretario General considere adecuadas.
PNUD	1º de diciembre de 2007	Decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva Decisión 2008/1 de la Junta Ejecutiva	a) Elaborar normas y programas de capacitación y educación en materia de ética; b) Proporcionar orientación a los directivos para asegurar que las normas, políticas, procedimientos y prácticas del PNUD refuercen y promuevan el nivel de integridad previsto en la Carta de las Naciones Unidas; c) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación de carácter confidencial sobre cuestiones éticas; d) Coordinar las actividades de sensibilización del personal sobre las normas éticas y el comportamiento que deben observar; e) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en virtud de la política de protección de los denunciantes;

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
			f) Administrar la política de declaración de la situación financiera;
			g) Presentar al Administrador un informe anual sobre sus actividades.
UNFPA	Enero de 2008	Decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva	a) Formular, examinar y difundir políticas relativas a las cuestiones éticas y proporcionar orientación al respecto;
		Decisión 2008/6 de la Junta Ejecutiva	b) Proporcionar orientación a los directivos para asegurar que las políticas, procedimientos y prácticas refuercen y promuevan el nivel de integridad previsto en la Carta de las Naciones Unidas;
			c) Sensibilizar al personal del UNFPA sobre las normas y el comportamiento ético;
			d) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre la conducta y las normas éticas;
			e) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes;
			f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera;
			g) Promover y defender la ética en el UNFPA y coordinarse con otras entidades, en particular con la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y con otros foros interinstitucionales.
UNICEF	Diciembre de 2007	Decisión 2008/2 de la Junta Ejecutiva	a) Formular, examinar y difundir políticas relativas a la ética e impartir orientación sobre todo tipo de cuestiones éticas;
		Decisión 2009/8 de la Junta Ejecutiva	b) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes;
			c) Mediante actividades de formación y comunicación, sensibilizar al personal sobre las normas y la conducta éticas;
			d) Administrar el programa de declaración de la situación financiera;
			e) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre la conducta y las normas éticas;
			f) Defender la promoción de la ética en el UNICEF.

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
ACNUR	Junio de 2008	Decisión III.C del Comité Ejecutivo (A/AC.96/1063)	a) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes; b) Desarrollar, difundir y promover políticas de ética en consonancia con las normas de conducta comunes aplicables a todos los funcionarios de las Naciones Unidas, entre otras cosas promoviendo el comportamiento ético en el ACNUR y participando en foros interinstitucionales; c) Impartir orientación a los directivos y al personal en relación con las normas éticas; d) Sensibilizar al personal sobre la conducta y las normas éticas que deben observar; e) Prestar a las personas asesoramiento confidencial sobre conducta, cuestiones y normas éticas; f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera; g) Desempeñar las demás funciones que el Alto Comisionado considere apropiadas.
PMA	1º de enero de 2008	Decisión 2007/EB.2/4 de la Junta Ejecutiva	a) Elaborar y difundir políticas, establecer normas y preparar actividades de capacitación y orientación en todo tipo de cuestiones relacionadas con la ética en consonancia con las Normas de Conducta de la CAPI u otros códigos de ética; b) Proporcionar asesoramiento y orientación a los directivos para asegurar que las políticas, procedimientos y prácticas refuercen y promuevan el nivel de integridad previsto en la Carta de las Naciones Unidas; c) Sensibilizar al personal sobre la conducta y las normas éticas que deben observar; d) Prestar asesoramiento y orientación confidencial al personal sobre la conducta y las normas éticas; e) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes; f) Elaborar y administrar el programa de declaración de la situación financiera y de los conflictos de intereses; g) Desempeñar las funciones asignadas en el boletín del Secretario General al oficial de ética de los fondos y programas.

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
OIT	No hay oficina de ética administrada por separado; puesto de doble dedicación, función compartida con la de consejero jurídico; abril de 2006.	dec-GB.298/8/3 dec-GB.304/8/3	a) Impartir orientación a la División de Recursos Humanos para asegurar que las políticas, procedimientos y prácticas de la OIT refuercen y promuevan las normas éticas establecidas en el Reglamento del Personal y las Normas de Conducta de la CAPI; velar por que las normas éticas aplicables a los funcionarios de la OIT se entiendan claramente; b) Proporcionar a los directivos y el personal que lo soliciten asesoramiento sobre cuestiones éticas, en particular en relación con las actividades exteriores; c) En colaboración con la División de Recursos Humanos, ayudar a formular y promover programas de información y capacitación para el personal a fin de sensibilizarlo sobre las cuestiones éticas; d) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes.
FAO	Mediados de diciembre de 2009	Resolución 1/2008 Resolución 3/2009	a) Administrar y supervisar el programa de declaraciones de la situación financiera de los intereses; b) Dirigir y coordinar el desarrollo del programa de ética; c) Prestar asesoramiento y orientación confidencial al personal sobre cuestiones éticas; d) Establecer/administrar el servicio de consulta sobre ética; e) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones de ética/integridad en colaboración con la oficina de Recursos Humanos y otras oficinas, y coordinar la formación anual sobre ética para todo el personal; f) Participar en los foros interinstitucionales pertinentes de las Naciones Unidas; g) Desempeñar las demás funciones que el Director General considere apropiadas.

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
UNESCO	Julio de 2009	Resoluciones 34 C/2.2 y 34 C/66.3 Resolución 34 C/5.7 Decisión 5.1 de la Junta Ejecutiva	a) Prestar asesoramiento al personal sobre normas y cuestiones éticas (servicio de consulta sobre ética); b) Sensibilizar al personal sobre las Normas de Conducta de la UNESCO; c) Elaborar/aplicar un método integral para tratar con eficacia/transparencia las denuncias; d) Preparar y llevar a cabo actividades de información y capacitación en materia de ética; e) Establecer un canal de presentación voluntaria de información, una política de protección de los denunciantes y disposiciones sobre divulgación de información financiera aplicables al personal directivo superior y al personal que desempeñe funciones delicadas.
OACI	No hay función u oficina de ética.		
OMS	Las funciones de ética están fragmentadas en diversas dependencias de la organización.		
UPU	No hay oficina de ética administrada por separado; puesto de doble dedicación, función compartida con la de asesor jurídico; noviembre de 2009.	CA C 3 2009.1-Doc 17 Decisión pendiente	a) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y campañas de sensibilización en materia de ética, en colaboración con la oficina de Recursos Humanos y otras oficinas; b) Orientar al personal directivo para que las normas, políticas, prácticas y procedimientos refuercen y promuevan la integridad prescrita en la Carta de las Naciones Unidas; c) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre cuestiones de ética; d) Con la colaboración de los servicios de supervisión y de recursos humanos, actuar como organismo de consulta para dar a conocer al personal la conducta y las normas éticas que deben observar así como las políticas, estrategias y programas establecidos para la División de Recursos Humanos; e) Administrar el programa de declaración de la situación financiera; f) Presentar al Director General un informe anual sobre sus actividades.

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
UIT	Diciembre de 2009	Resolución 1308 aprobada por el Consejo (C09/121, párr. 3.21)	a) Proporcionar orientación a la oficina de Recursos Humanos para que las políticas, procedimientos y prácticas refuercen y promuevan la ética profesional que se exige en las Normas de Conducta de la CAPI y el Reglamento del Personal; b) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre cuestiones éticas; c) Administrar el programa de declaración de la situación financiera; d) Desempeñar las funciones que le sean asignadas en relación con la política de protección de los denunciantes; e) Elaborar normas y preparar actividades de capacitación y formación sobre cuestiones éticas con la oficina de Recursos Humanos y otras oficinas y velar por que las normas éticas aplicables a los funcionarios de la UIT se entiendan claramente.
OMM	Director de la Oficina de Supervisión Interna, designado oficial de ética interino, por el Secretario General; 19 de enero de 2009	No	a) Proporcionar orientación a los directivos para que las normas, políticas, procedimientos y prácticas refuercen y promuevan el nivel de integridad previsto en el Código de Ética de la OMM y en las Normas de Conducta de la CAPI; b) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal sobre cuestiones éticas; c) Coordinar las actividades de sensibilización del personal sobre conducta y las normas éticas que deben observar; d) Realizar investigaciones internas confidenciales sobre las denuncias de violación de la ética presentadas a través de la línea de comunicación directa; e) Desempeñar las funciones que le sean asignadas como oficial de ética interino con arreglo al Código de Ética para la protección del personal contra las represalias; f) Contribuir a la elaboración de normas y material de capacitación y formación en materia de ética, en conjunto con otras dependencias; g) Administrar el programa de declaración de la situación financiera; h) Informar sobre las actividades relacionadas con la función de ética; i) Desempeñar las demás funciones que el Secretario General considere apropiadas.

Organización	*Establecimiento de la función/oficina de ética*	*Decisión del órgano legislativo*	*Mandato/responsabilidades principales*
OMI	No hay función u oficina de ética.		
OMPI	No hay función u oficina de ética.		
ONUDI	El Director General asignó la función de ética a un coordinador adscrito a la oficina del Director General; 1º de marzo de 2010.	No	a) Ejecutar y administrar las políticas relacionadas con la ética, incluidas la de declaración de la situación financiera y la de protección de los denunciantes; b) Prestar asesoramiento y orientación de carácter confidencial al personal y a los directivos sobre cuestiones de ética; c) Divulgar las normas y la conducta éticas y, en colaboración con la Subdivisión de Gestión de Recursos Humanos, organizar programas de capacitación en la materia para todo el personal; d) Informar periódicamente al Director General de las conclusiones relativas a cuestiones sistémicas y de otra índole; e) Hacer un seguimiento de las tendencias mundiales y las mejores prácticas en materia de ética y proponer nuevas iniciativas o cambios; f) Representar a la ONUDI interna y externamente en cuestiones relacionadas con la ética.
OMT	No hay función u oficina de ética.		
OIEA	No hay oficina de ética; el Director General asignó las cuestiones de ética al personal de recursos humanos en noviembre de 2008.		

Anexo II

Presupuesto de las actividades relacionadas con la ética

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

	*Gastos de personal**		*Viajes*		*Capacitación*		*Tecnologías de información*		*Otros*		*Total*	
Organización	*2008-2009*	*2010-2011*	*2008-2009*	*2010-2011*	*2008-2009*	*2010-2011*	*2008-2009*	*2010-2011*	*2008-2009*	*2010-2011*	*2008-2009*	*2010-2011*
Naciones Unidas	4 900,8	3 223,8[a]	118,1	96,4[a]	-[b]	-	51,6	19,3	9,3	9,6	5 079,8	3 349,1[a]
PNUD	1 068,2[c]	1 640,7[c]	55,7	60,0	5,5	6,0	101,5	80,0	52,8	40,0	1 283,7	1 826,7
UNFPA	566,1	708,4	41,3	60,0	75,0[d]						682,4	768,4
UNICEF[e]	854,5	1 123,0	9,0	56,0	67,7	340,0		60,0			931,2	1 579,0
ACNUR	383,8	746,6							53,0[f]	103,9[f]	436,8	850,5
PMA	804,7	804,7							190,0	290,0	994,7	1 094,7
OIT	250,8	291,5	25,0		43,0	60,0			5,0	20,0	323,8	371,5
FAO	10,0	667,3		-					3,0[g]	205,2[h]	13,0	872,6
UNESCO		572,3		20,0		160,0				127,0 [i]	0,0	879,3
OACI[j]												
OMS[k]	688,9	732,3									688,9	732,3
UPU	88,0	294,0				40,0		60,0			88,0	394,0
UIT		265,0				0,0		0,0			0,0	265,0
OMM	98,8				14,1						112,9	0,0
OMI[m]												
OMPI[n]												
ONUDI[o]												
OMT[p]												
OIEA[q]	102,9	62,4									102,9	62,4
Total (2010-2011)												**13 046,0**

Clave

* Incluye personal, consultores y servicios por contrata.

[a] Excluye la financiación con cargo a la Cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz.

[b] Consultor de capacitación financiado con cargo a los gastos de personal, lo que también incluye los viajes del consultor.

[c] Un P-2 financiado por España.

[d] Incluye el curso obligatorio en línea sobre ética, integridad y lucha contra el fraude. Excluye otras actividades de capacitación sobre ética previstas en otras partidas del presupuesto.

[e] Incluye todos los gastos relativos a la ética, por ejemplo, las oficinas en los países.

[f] El total será desglosado en las categorías de: viajes, capacitación, tecnología de la información y otras, teniendo en cuenta los objetivos y necesidades anuales.

[g] Gastos generales de funcionamiento de 2009.

[h] Recursos no relacionados con el personal previstos para 2010-2011.

[i] Mobiliario y equipo de oficinas.

[j] La OACI no tiene programa de ética. El Director Adjunto del Comité Jurídico, de categoría D-1, administró la política de declaración de la situación financiera, lo que representó menos del 5% del volumen de trabajo en 2008-2009.

[k] La OMS no tiene programa de ética. Las actividades relacionadas con la ética se añaden a las funciones de diversos funcionarios repartidos en diversas dependencias de la organización, por ejemplo, la oficina jurídica, la oficina recursos humanos y los servicios de supervisión interna.

[l] La OMM indica que cabe "razonablemente" esperar que asigne 100.000 francos suizos para 2010-2011.

[m] La OMI no tiene programa de ética.

[n] La OMPI no tiene programa de ética.

[o] La función de ética en la ONUDI fue establecida el 1º de marzo de 2010. "Se procederá a las asignaciones presupuestarias en el marco de los recursos disponibles."

[p] La OMT no tiene programa de ética.

[q] El OIEA no tiene programa de ética. Las actividades relacionadas con la ética se han añadido a las funciones de tres funcionarios de recursos humanos.

Anexo III

Jefes de las oficinas de ética

Organización	*Categoría/grado*	*Puesto de dedicación exclusiva, puesto de doble función/tiempo parcial o puesto compartido*	*Exigencia de experiencia profesional en ética*	*Proceso de contratación y selección*
Naciones Unidas	D-2	Dedicación exclusiva	Sí. Prioridad especial dada a la experiencia de ética en el sector público, administrativo o empresarial, así como a la experiencia en cargos de la administración pública que tengan que ver con la ética del sector público o empresarial.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacante externo/interno.
PNUD	L-6	Dedicación exclusiva	Sí. Quince años de experiencia en ética empresarial o comercial y en esferas conexas, como la elaboración de normas éticas, programas de ética/control del cumplimiento, códigos de conducta, marcos de rendición de cuentas/control del cumplimiento y políticas de declaración de la situación financiera.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacantes externo/interno.
UNFPA	D-1	Dedicación exclusiva	Sí. Se exige experiencia en cuestiones jurídicas y éticas.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacante externo/interno.
UNICEF	D-1	Dedicación exclusiva	Sí. Se exige experiencia en ética empresarial o comercial, preferentemente en el ámbito internacional.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacante externo/interno.
ACNUR	D-1	Dedicación exclusiva	Sí. Diez años de experiencia en ética empresarial o comercial y esferas conexas, como la elaboración de normas éticas, programas de ética/control del cumplimiento, códigos de conducta, marcos de rendición de cuentas/control del cumplimiento y políticas de declaración de la situación financiera.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacante externo/interno.
PMA	D-1	Dedicación exclusiva	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.
OIT	D-2	Doble función, con la de consejero jurídico	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.

Organización	*Categoría/grado*	*Puesto de dedicación exclusiva, puesto de doble función/tiempo parcial o puesto compartido*	*Exigencia de experiencia profesional en ética*	*Proceso de contratación y selección*
FAO	P-5	Dedicación exclusiva	Sí. Diez años de experiencia en instituciones del sector público y/o privado en cuestiones de ética, diseño de sistemas de normas éticas, programas de ética/control del cumplimiento, códigos de conducta, marcos de rendición de cuentas/control del cumplimiento y políticas de declaración de la situación financiera.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacantes externo/interno.
UNESCO	P-5	Dedicación exclusiva	Sí. Diez a quince años de experiencia en ética empresarial o comercial y esferas conexas, como la elaboración de normas éticas, programas de ética/control del cumplimiento, códigos de conducta, marcos de rendición de cuentas/control del cumplimiento y políticas de declaración de la situación financiera.	Proceso de contratación y selección por concurso: aviso de vacantes externo/interno.
OACI				
OMS				
UPU	D-1	Doble función con la de asesor jurídico	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.
UIT	P-5	Dedicación exclusiva	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.
OMM	D-1	Doble función con la de Director de la Oficina de supervisión interna (interino)	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.
OMI				
OMPI				
ONUDI	L-6	Tiempo parcial	No	No hay proceso de contratación y selección por concurso.
OMT				
OIEA				

Anexo IV

Independencia de la función de ética

Organización	*Condiciones de nombramiento del jefe de la oficina de ética*	*Subordinación y presentación de informes al jefe ejecutivo*	*Subordinación y presentación de informes a los órganos legislativos*	*Acceso oficioso a los órganos legislativos*
Naciones Unidas	El nombramiento no es de duración limitada.	Subordinado directo del Secretario General (SG). Informe anual al SG, quien no puede modificarlo.	El SG informa anualmente a la Asamblea General sobre de las actividades de la Oficina de Ética.	No
PNUD	Política: un contrato no renovable de cuatro años; no puede ser empleado posteriormente en el PNUD. Práctica: contrato de un año, renovable hasta cuatro años.	Subordinado directo del Administrador. El informe anual al Administrador es aprobado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, que formula las recomendaciones que considere adecuadas. El Administrador no puede modificar el informe anual.	La oficina de ética informa anualmente a la Junta Ejecutiva. Las recomendaciones del Comité de Ética de las Naciones Unidas se envían al Administrador.	No
UNFPA	Política: un contrato no renovable de cinco años; no puede ser empleado posteriormente en el UNFPA. Práctica: sujeto a las normas de contratación vigentes.	Subordinado directo del Director Ejecutivo (DE). El informe anual al DE es aprobado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, que formula las recomendaciones que considere adecuadas. El DE no puede modificar el informe anual.	El informe anual del DE a la Junta Ejecutiva sobre las actividades de supervisión incluye párrafos sobre la ética y las recomendaciones formuladas por el Comité de Ética de las Naciones Unidas.	No
UNICEF	Política: un contrato no renovable de cinco años; no puede ser empleado posteriormente en el UNICEF. Práctica: contrato de dos años, renovable hasta cinco años.	Subordinado directo del Director Ejecutivo (DE). El informe anual al DE es aprobado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, que formula las recomendaciones que considere adecuadas. El DE no puede modificar el informe anual.	El informe anual del DE a la Junta Ejecutiva incluye elementos fundamentales del informe de la oficina de ética y las recomendaciones formuladas por el Comité de Ética de las Naciones Unidas.	No
ACNUR	El nombramiento no es de duración limitada.	Subordinado directo del Alto Comisionado (AC). El informe anual al AC es aprobado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, que formula las recomendaciones que considere adecuadas. El AC no puede modificar el informe anual.	La Oficina de Ética proporciona una copia de cortesía del informe anual a la Presidencia del Comité Ejecutivo y el informe se publica en el sitio web. La Oficina de Ética presenta informes periódicos o especiales al Comité Ejecutivo o al Comité Permanente.	No

Organización	*Condiciones de nombramiento del jefe de la oficina de ética*	*Subordinación y presentación de informes al jefe ejecutivo*	*Subordinación y presentación de informes a los órganos legislativos*	*Acceso oficioso a los órganos legislativos*
PMA	El nombramiento no es de duración limitada.	Subordinado directo del Director Ejecutivo (DE). El informe anual al DE es aprobado por el Comité de Ética de las Naciones Unidas, que formula las recomendaciones que considere adecuadas. El DE puede modificar el informe anual.	El DE envía un resumen del informe a la Junta Ejecutiva e incluye las recomendaciones del Comité de Ética de las Naciones Unidas.	No
OIT	No hay oficina de ética administrada por separado. El nombramiento no es de duración limitada.	En su calidad de Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética es subordinado directo del Director General (DG). Presenta un informe periódico al DG.	El DG no presenta ningún informe al Consejo de Administración sobre las actividades del Funcionario Encargado de las Cuestiones de Ética.	No
FAO	El nombramiento no es de duración limitada.	En su calidad de oficial de ética es subordinado directo del Director Generala.	No se dispone de información.	No
UNESCO	Política: nombramiento de duración limitada, con una duración máxima de cuatro años. Práctica: inicialmente, un año, con un mandato máximo de cuatro años.	Subordinado directo del Director Generala.	No existe tal política.	No
OACI				
OMS				
UPU	No hay oficina de ética administrada por separado. El nombramiento no es de duración limitada.	En su calidad de oficial de ética[a] es subordinado directo del Director General de la Oficina Internacional.	No se dispone de información.	No
UIT	El nombramiento no es de duración limitada.	El oficial de ética es subordinado directo del Secretario Generala.	Por conducto de la Oficina del Secretario General, el oficial de ética presenta información actualizada sobre la función de ética a los grupos de trabajo del Consejo, al propio Consejo y a la Conferencia de Plenipotenciarios.	No

Organización	*Condiciones de nombramiento del jefe de la oficina de ética*	*Subordinación y presentación de informes al jefe ejecutivo*	*Subordinación y presentación de informes a los órganos legislativos*	*Acceso oficioso a los órganos legislativos*
OMM	No hay oficina de ética administrada por separado. El nombramiento no es de duración limitada.	En su calidad de oficial de ética interino es subordinado del Secretario General. Rinde cuenta del desempeño de su función de ética mediante un informe anual al SG, quien no puede modificarlo.	El oficial de ética interino proporciona información periódica sobre la función de ética en los informes de progreso presentados al Comité de Auditoría de la OMM y, por conducto del Secretario General, al Congreso/Consejo Ejecutivo.	No
OMI				
OMPI				
ONUDI	El nombramiento no es de duración limitada.	El Oficial de ética depende directamente del DG.	No	No
OMT				
OIEA				

Notas

[a] La función/oficina de ética se estableció a finales de 2009; no se ha presentado hasta la fecha ningún informe anual.

Anexo V

Responsabilidades de la oficina de ética: normas, capacitación y orientación

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
Naciones Unidas	Desempeña una función esencial en el examen de las políticas de protección de los denunciantes; la elaboración de normas y procedimientos de adquisición, y el examen de los casos de proveedores que están siendo objeto de investigación, y la revisión de la política de declaración de la situación financiera y de los intereses. Preparó un proyecto de instrucción administrativa sobre los obsequios, y como notificarlos, guardarlos y disponer de ellos. Aporta una importante contribución al marco de la rendición de cuentas. Participa como miembro en el Grupo de Investigación de la Secretaría de las Naciones Unidas; presta apoyo a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas. Liderar la labor sustitutiva relacionada con el código de ética para todo el sistema; apoya a la CAPI en relación con las normas de conducta; desempeña una función de liderazgo y apoyo sustantivo en el Comité de Ética de las Naciones Unidas.	Elaboró programas de formación obligatoria en línea y talleres y módulos de programas sobre ética para el personal recién incorporado, funcionarios subalternos del cuadro orgánico y miembros de los órganos centrales de examen, y programas de capacitación sobre gestión de los recursos humanos, técnicas de supervisión y perfeccionamiento del personal de servicios generales. Dio a conocer el mandato de la ética a través de sesiones de información para el personal y los directivos, orientación del personal, actividades de formación en Nueva York y el terreno y reuniones abiertas de debate. Elaboró un módulo de ética para los órganos centrales de examen sitos en el terreno. Realizó sesiones de información para la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAJ), el programa para el personal directivo superior del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y los jueces del nuevo sistema de administración de justicia, entre otros. Participó en actividades de asociaciones profesionales y asistió a conferencias especializadas. Difundió información sobre las políticas éticas y sobre la labor de la Oficina de Ética por diversos medios, entre otros, su sitio web en la intranet y la distribución de material educativo y de extensión. En junio de 2009 realizó una encuesta de conocimiento y satisfacción en toda la Secretaría a fin de determinar en qué medida el personal estaba al tanto de la infraestructura de ética de la Organización y las funciones de la oficina de ética.	En 2008-2009, la Oficina de Ética recibió 315 solicitudes de asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la ética, cifra que en 2007-2008 fue de 344 y en 2006-2007 de 162. Desglosadas por categorías, las solicitudes se refirieron a: obsequios y atenciones sociales (45); cuestiones relacionadas con el empleo (88); otros conflictos de intereses (70); actividades externas (84); actividades tras la separación del servicio (4); inversiones y activos financieros personales (24). Respondió a varias solicitudes procedentes de otras entidades de las Naciones Unidas sobre intercambio de información, las mejores prácticas, políticas y asesoramiento y orientación en materia de ética. Mantiene un registro confidencial por escrito de las solicitudes presentadas y del asesoramiento y la orientación proporcionados.

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
PNUD	Consultó, aclaró e informó sobre las normas de conducta, tanto dentro del PNUD como en el Comité de Ética de las Naciones Unidas. Contribuyó a actualizar las políticas relativas al acoso en el lugar de trabajo, las prácticas de contratación y las políticas de protección de los denunciantes. Previa solicitud, hizo aclaraciones sobre las disposiciones de los instrumentos administrativos vigentes, y sobre los aspectos de los procedimientos de adquisición relativos a los conflictos de intereses. Dentro del Comité de Ética de las Naciones Unidas participó en la elaboración de un código de ética para todo el sistema.	Revisó el curso obligatorio de capacitación en línea sobre ética de la Oficina de Recursos Humanos antes de su puesta en marcha. En colaboración con otras oficinas, diseñó y puso en marcha un taller presencial de formación ética. Organizó sesiones experimentales de formación de instructores. Con el fin de dar a conocer mejor la función y las responsabilidades de la oficina de ética, realizó sesiones de información dirigidas en particular al personal directivo superior y al personal del terreno. Estableció un servicio de consulta sobre ética y una dirección electrónica de contacto. Preparó y puso en marcha un sitio web en la intranet.	En 2007-2008, la oficina de ética recibió 88 solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones atinentes a la ética: obsequios, atenciones sociales y distinciones honoríficas (4); actividades externas (31); cuestiones relacionadas con el empleo (36); conflictos de intereses, con inclusión de inversiones y activos financieros personales (16); y restricciones aplicables después de la separación del servicio (1). Respondió a solicitudes procedentes de otras entidades de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales y entidades gubernamentales de información y asesoramiento práctico. Mantiene una base de datos para rastrear las solicitudes presentadas y el asesoramiento impartido.
UNFPA	Realizó consultas con el personal del terreno y la sede sobre el proyecto de código de ética para todo el sistema.	Elaboró y puso en marcha un curso obligatorio de capacitación en línea. Se incluyeron sesiones de conducta ética en el lugar de trabajo en el programa de liderazgo ofrecido a los funcionarios de mando medio y en el taller de orientación ofrecido a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico y a los funcionarios nacionales recién incorporados. Organizó sesiones de información individuales para las personas que ocuparían por primera vez el cargo de Representante o de Representante Adjunto. En la encuesta mundial bienal del personal de 2008 se procuró determinar el conocimiento que se tenía de la oficina de ética y las percepciones sobre las cuestiones	En 2009, la oficina de ética respondió confidencialmente a 102 solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones atinentes a la ética: actividades externas (29); recepción de obsequios, distinciones honoríficas y atenciones sociales (15); otros conflictos de intereses (22); cuestiones relacionadas con el empleo (33); el trabajo tras la separación del servicio (3).

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
		éticas (respeto en el trabajo, igualdad de trato, acoso, discriminación, comportamiento poco ético en el lugar de trabajo). Las políticas y los procedimientos relacionados con la ética se publican en el sitio web interno; se informa al personal por correo electrónico.	Responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación dentro de un plazo de 72 horas y mantiene un registro por escrito de las solicitudes presentadas y del asesoramiento impartido.
UNICEF	La oficina de ética, como miembro del Comité de Ética de las Naciones Unidas, contribuye al código de ética de todo el sistema y a la armonización de las normas y políticas éticas entre los miembros del Comité, de lo cual también se beneficia. Contribuyó a la elaboración de las políticas sobre hostigamiento, acoso sexual y abuso de autoridad.	Elaboró una estrategia de formación, que incluye la capacitación en línea, que será obligatoria una vez se ponga en marcha. Organiza actividades presenciales de capacitación destinadas al personal de países de alto riesgo y a varios grupos funcionales. Cuenta con capacitación específica para especialistas en adquisiciones. La encuesta mundial del personal de 2008 incluyó cuestiones de ética.	En 2008, proporcionó al personal del terreno y de la sede orientación sobre los posibles conflictos de intereses. El tiempo de respuesta varía: dentro de un plazo de 2 días para la declaración de la situación financiera; dentro de un plazo de 45 días para la protección de los denunciantes.
	Contribuyó a los debates de política sobre conflictos de intereses, obsequios y actividades externas.	Todas las políticas de ética (establecimiento de la oficina de ética, política de protección de los denunciantes, política de declaración de la situación financiera, política contra el fraude), así como las medidas disciplinarias adoptadas, son difundidas entre el personal. Se ha establecido el sitio web sobre ética.	Mantiene una base de datos protegida para rastrear las solicitudes presentadas y el asesoramiento impartido.
ACNUR	Participó en la elaboración de un código de ética para todo el sistema y en la armonización de normas y políticas éticas entre los miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas, y en la elaboración de normas y políticas dentro del ACNUR.	La oficina de ética publicó el Manual del Facilitador que familiariza a los miembros del personal con el Código de Conducta a su llegada y en la sesión anual de repaso obligatoria para todo el personal. Las encuestas mundiales bienales del personal incluyen un capítulo de ética y diez preguntas específicas sobre ética e integridad. En colaboración con el Comité Mundial de Aprendizaje (GLC) vela por que en todas las actividades de aprendizaje figuren los valores y principios básicos.	En 2008-2009, la oficina de ética recibió varios centenares de solicitudes de asesoramiento y apoyo confidenciales sobre cuestiones relacionadas con la ética, tales como la interpretación de las normas de conducta y su aplicación en contextos específicos. Algunas de las solicitudes provinieron del personal y los directivos de organismos asociados.

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
		Realiza actividades para que se conozca mejor la oficina de ética (actualizaciones especiales en la intranet sobre la función de la oficina de ética, el proyecto de código de ética para todo el sistema, la declaración de la situación financiera; reuniones abiertas de debate; sesiones de información en la sede y en el terreno; colaboración con el Consejo del Personal; folletos de información). Se activó el sitio web mejorado sobre ética.	Se han establecido criterios de referencia para las respuestas a preguntas sobre declaración de la situación financiera y políticas de protección de los denunciantes.
PMA	Dentro del Comité de Ética de las Naciones Unidas participó en la elaboración del código de ética para todo el sistema.	Ofrece formación en línea y anima a todo el personal a realizarla. Está estudiando otras modalidades de formación. El personal recibe asesoramiento regular acerca de las políticas y prácticas relacionadas con la ética mediante memorandos publicados por la oficina de ética y a través del sitio web interno de la oficina de ética que se actualiza con frecuencia.	En 2008, la oficina de ética recibió 30 solicitudes de asesoramiento sobre conflictos de interés reales o potenciales, relacionadas en particular con: intereses externos, preparativos para el programa de divulgación de información financiera en 2009, justicia en el lugar de trabajo, acceso a las políticas y denuncias de represalias por denunciar faltas de conducta. El plazo fijado como referencia para las respuestas relativas a la política de protección de los denunciantes es de 45 días. Las solicitudes de asesoramiento formuladas por correo electrónico se suelen responder en un día. Mantiene un registro confidencial por escrito de las solicitudes presentadas y del asesoramiento y la orientación impartidos.

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
OIT	La oficina de ética preparó, en colaboración con otras oficinas, las directrices para completar el formulario de declaración de la situación financiera.	Elaboró material didáctico y realizó talleres para formar a "instructores voluntarios". No hay formación obligatoria sobre ética, excepto en el programa de inducción para el personal recién incorporado. Preparó publicaciones, disponibles en el sitio web, sobre los principios de conducta y estudios de casos. Creó un sitio web público especial para la oficina de ética.	En 2008, la oficina de ética recibió 16 solicitudes de asesoramiento, frente a 14 en 2007. La mayor parte de las solicitudes se atienden dentro de las 24 a 48 horas siguientes. Un buzón anónimo dedicado específicamente al asesoramiento en cuestiones de ética mantiene un registro.
FAO			
UNESCO	La oficina de ética lidera/coordina el desarrollo y la ejecución del Programa de Ética, que incluye la política de divulgación de información financiera, los conflictos de intereses y la protección contra las represalias.	Formación interactiva obligatoria para todos los funcionarios. Material de extensión publicado y disponible en un sitio web especial.	De septiembre de 2009 a la fecha se han presentado 38 solicitudes de asesoramiento y orientación y/o denuncias.
OACI			
OMS			
UPU			
UIT			
OMM	El Código de Ética de la OMM establece las normas de conducta ética e integridad personal.	En 2006-2007 y en 2009 se impartió capacitación sobre la adopción de decisiones éticas. Existe una línea telefónica de consulta directa.	Dos o tres casos, uno de ellos más relacionado con la ética que los otros. Se mantiene un registro de los casos.
OMI			
OMPI			

Organización	*Elaboración de normas y apoyo en la esfera de políticas*	*Capacitación, formación y extensión*	*Asesoramiento y orientación*
ONUDI	El Código de Conducta Ética fue aprobado el 1º de marzo de 2010.	Preparó un curso de formación en colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el proveedor.	Asesoramiento y orientación sobre todas las consultas relacionadas con la ética.
OMT			
OIEA	No hay oficina de ética administrada por separado; se promulgó la política del OIEA en materia de ética y se publicó la guía ética del OIEA.	La función de ética está asignada a Recursos Humanos. Organizó sesiones de formación en cuestiones éticas para el personal de los servicios jurídico, de finanzas, adquisiciones y recursos humanos, así como de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Está preparando la capacitación en línea, que será obligatoria.	Tres funcionarios de recursos humanos imparten asesoramiento y orientación.

Anexo VI

Responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de protección de los denunciantes

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
Naciones Unidas	Sí	La Oficina de Ética recibe denuncias de represalias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias recibidas. Toda la documentación disponible que fundamente la denuncia debe ser enviada a la Oficina de Ética tan pronto como sea posible. Las denuncias se reciben en persona, por correo, por correo electrónico o por fax, o a través del servicio de consultas de la Oficina de Ética. Cuenta con procedimientos para garantizar la confidencialidad de las denuncias. Las denuncias son conservadas en condiciones de seguridad y sólo la Oficina de Ética tiene acceso a ellas.	La Oficina de Ética realiza un examen preliminar para determinar si el denunciante participó en una actividad protegida. La Oficina de Ética procura completar el examen dentro del plazo de 45 días. Si determina que hay indicios razonables de represalias, la Oficina de Ética remite el caso por escrito a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) para que lo investigue; el denunciante es notificado al respecto. Si la Oficina de Ética considera que pueden presentarse conflictos de intereses con el examen de la OSSI, puede recomendar al SG un mecanismo alternativo de investigación. La OSSI procura completar el examen preliminar y presentar un informe a la Oficina de Ética dentro de un plazo de 120 días. Si la Oficina de Ética cree que puede haber un conflicto de intereses si la OSSI lleva a cabo la investigación, puede recomendar al SG un mecanismo alternativo de investigación. Mientras está en curso la investigación, la Oficina de Ética puede recomendar al SG que adopte medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Una vez que la Oficina de Ética recibe el informe de la OSSI, informa al denunciante de los resultados y formula sus recomendaciones al jefe de la oficina en cuestión y al Secretario General Adjunto de Gestión. En la práctica, el examen preliminar tarda más de 45 días debido a la complejidad de las cuestiones.
PNUD	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias de represalias y mantiene un registro confidencial. El denunciante tiene 60 días naturales contados a partir del último acto de represalias o presunta amenaza de represalias	La oficina de ética envía un acuse de recepción de la denuncia. La oficina de ética realiza un examen preliminar para determinar si el denunciante participó en una actividad protegida. Normalmente la oficina de ética completa el examen dentro de un plazo de 45 días. Si determina que hay indicios razonables de represalias, remite el caso por escrito a la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAJ) para que lo investigue; el denunciante es notificado al respecto. La OAJ procura

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
		para enviar toda la documentación a la oficina de ética. La denuncia puede presentarse en persona, por teléfono, por correo, por correo electrónico o por fax.	completar la investigación y presentar un informe a la oficina de ética dentro de un plazo de 120 días. Si la oficina de ética cree que puede haber un conflicto de intereses si la OAJ lleva a cabo la investigación, puede someter la denuncia al Presidente del Comité de Ética de las Naciones Unidas e informar de ello al Administrador. Mientras esté en curso la investigación, la oficina de ética puede recomendar al Administrador que adopte medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Si la oficina de ética determina que la investigación establece la existencia de represalias o amenazas de represalias, formula recomendaciones al Administrador y remite el caso a la Oficina de Apoyo Jurídico/Dirección de Gestión para que adopte medidas contra el funcionario que haya tomado las represalias.
UNFPA	Sí	La oficina de ética recibe la denuncia formal en persona, por teléfono, por correo, por correo electrónico o por otros medios y mantiene un registro confidencial. El denunciante debe presentar la denuncia dentro de un plazo de 60 días naturales contados a partir de la presunta amenaza de represalias. La oficina de ética puede solicitar que la denuncia sea presentada por escrito y esté firmada. Toda la documentación disponible que fundamente la denuncia debe ser enviada a la oficina de ética tan pronto como sea posible.	La oficina de ética realiza un examen preliminar para determinar si el denunciante participó en una actividad protegida. La oficina de ética procura completar el examen dentro de un plazo de 45 días. Si determina que hay indicios razonables de represalias remite el caso por escrito a la División de Servicios de Supervisión para que lo investigue; el denunciante es notificado al respecto. La División procura completar la investigación y presentar un informe a la oficina de ética dentro de un plazo de 120 días naturales. Mientras se completa la investigación, la oficina de ética puede recomendar que se adopten medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Si la oficina de ética cree que puede haber un conflicto de intereses si la División de Servicios de Supervisión examina la denuncia, puede recomendar al Director Ejecutivo que remita la denuncia a un mecanismo alterno de investigación. La oficina de ética informa al denunciante de los resultados y formula sus recomendaciones al Director Ejecutivo y/o a los funcionarios interesados.

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
UNICEF	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias. Toda la documentación disponible que fundamente la denuncia debe ser enviada a la oficina de ética tan pronto como sea posible y en cualquier caso a más tardar 60 días naturales después del presunto acto o amenaza de represalias. La oficina de ética recibe las denuncias en persona, por teléfono, por correo, por correo electrónico o por fax.	La oficina de ética informa pronto al denunciante de su recibo de la denuncia si es posible contactarlo. Dentro de lo posible, la oficina de ética completa el examen en un plazo de 45 días contados a partir de la recepción de la denuncia. Si determina que hay indicios razonables de represalias, remite el caso a la Oficina de Auditoría Interna para que lo investigue y notifica al respecto al denunciante. La Oficina de Auditoría Interna procura completar la investigación y presentar un informe a la oficina de ética dentro de un plazo de 90 días. Si la oficina de ética cree que puede haber un conflicto de intereses si la Oficina de Auditoría Interna lleva a cabo la investigación, puede recomendar al Director Ejecutivo que la denuncia se remita a un mecanismo alternativo de investigación. Mientras esté en curso la investigación, la oficina de ética puede recomendar al Director Ejecutivo que adopte medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Una vez que la oficina de ética recibe el informe de la investigación, notifica al denunciante y formula sus recomendaciones al Director Ejecutivo.
ACNUR	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias. Toda la documentación disponible para fundamentar la denuncia debe ser enviada a la oficina de ética tan pronto como sea posible y en cualquier caso a más tardar 90 días naturales después de que el denunciante toma conocimiento del acto de represalias. Las denuncias se reciben en persona, por teléfono, por correo, por correo electrónico o por fax. La oficina de ética y la administración tienen la obligación de proteger la confidencialidad de la identidad de la persona en la mayor medida posible.	La oficina de ética acusa recepción de la denuncia dentro de un plazo de cinco días laborales a partir de su recepción. Procura completar el examen preliminar dentro de un plazo de 45 días naturales. Si determina que hay indicios razonables de represalias, la oficina de ética remite el caso a la Oficina del Inspector General (OIG) para que lo investigue; el denunciante es notificado al respecto. Si la oficina de ética cree que ella misma o la OIG pueden tener un conflicto de intereses, remite la denuncia al Jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas e informa al denunciante. Mientras esté en curso la investigación, la oficina de ética puede recomendar al Alto Comisionado que adopte medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Si la OIG determina la existencia de represalias, presenta un informe a la División de Gestión de Recursos Humanos e informa a la oficina de ética, la cual formula sus recomendaciones al Alto Comisionado. La oficina de ética notifica al denunciante.

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
PMA	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias. El denunciante debe presentar la denuncia tan pronto como sea posible y a más tardar un año después de que haya ocurrido el presunto acto o amenaza de represalias y debe enviar documentación que fundamente la denuncia. Las denuncias se reciben en persona o por correo, por correo electrónico, por fax o a través del servicio de consultas de la oficina de ética.	La oficina de ética acusa recepción de la denuncia dentro de un plazo de una semana a contar de su recepción y completa el examen preliminar en un plazo de 45 días. Si determina que hay indicios razonables de represalias, la oficina de ética remite el caso a la División de Servicios de Supervisión y notifica al denunciante al respecto. La División completa la investigación y presenta un informe al Director Ejecutivo y a la oficina de ética en un plazo de 120 días. Si la oficina de ética cree que puede haber un conflicto de intereses con la División, remite la denuncia a un mecanismo alternativo de investigación. Mientras esté en curso la investigación, la oficina de ética puede recomendar al Director Ejecutivo que adopte medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Una vez que la oficina de ética recibe el informe de la investigación, notifica al denunciante y formula sus recomendaciones al Director Ejecutivo. La oficina de ética y la administración tienen la obligación de proteger la confidencialidad de la identidad de la persona en la mayor medida posible.
OIT	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias de represalias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias recibidas.	La oficina de ética realiza un examen preliminar y remite el asunto a la dependencia de Desarrollo de los Recursos Humanos, según proceda, para que considere la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias.
FAO	No hay política de protección de los denunciantes.		
UNESCO	No hay política de protección de los denunciantes.		
OACI	No hay política de protección de los denunciantes.		
OMS	No*		

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
UPU	No hay política de protección de los denunciantes.		
UIT	No hay política de protección de los denunciantes.		
OMM	No hay una política específica de protección de los denunciantes. El oficial de ética interino asume las responsabilidades que se le asignan en relación con el Código de Ética para la protección del personal contra las represalias.	El personal puede plantear por escrito al oficial de ética interino cuestiones que susciten su preocupación. El oficial de ética interino mantiene un registro confidencial de los informes recibidos.	El oficial de ética interino realiza investigaciones internas confidenciales de las denuncias de violación de la ética presentadas a través de la línea de comunicación directa.
OMI	No		
OMPI	No		
ONUDI	Sí	La oficina de ética recibe las denuncias de represalias y mantiene un registro confidencial de todas las denuncias recibidas. Toda la documentación disponible para fundamentar la denuncia debe ser enviada a la oficina de ética tan pronto como sea posible. Las denuncias pueden presentarse en persona, por teléfono, por correo certificado, por correo electrónico o por fax.	La oficina de ética realiza un examen preliminar para determinar si el denunciante participó en una actividad protegida. La oficina de ética procura completar el examen en un plazo de 45 días laborables. Si determina que hay indicios razonables de represalias, remite el caso por escrito al Servicio de Supervisión Interna para que lo investigue y notifica al denunciante. El Servicio de Supervisión Interna procura completar la investigación y comunicar los resultados preliminares al denunciante y a otros interesados dentro de un plazo de 85 días naturales y pidiéndoles sus observaciones. Con el curso de la investigación, la oficina de ética puede recomendar que se adopten medidas para salvaguardar los intereses del denunciante. Si la oficina de ética cree que puede haber un conflicto de intereses si el Servicio de Supervisión Interna lleva a

Organización	*La oficina de ética administra la política de protección de los denunciantes*	*Modalidades de recepción por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*	*Tramitación por la oficina de ética de las denuncias de presuntas represalias*
			cabo la investigación, puede recomendar al Director General que la denuncia se remita a un mecanismo alternativo de investigación. La fecha de presentación del informe final al Director General y la decisión de éste al respecto se comunican al denunciante y a la oficina de ética.
OMT	No		
OIEA	No		

* Véase el párrafo 68.

Anexo VII

Responsabilidades de la oficina de ética en relación con la política de declaración de la situación financiera

Organización	*La oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera*	*Presentación de las declaraciones de la situación financiera*	*Procesos de examen y verificación*
Naciones Unidas	Sí	Todas las declaraciones se presentan a la Oficina de Ética, a excepción de las del personal de la Oficina de Ética, que se presentan al Secretario General.	Una empresa externa examina las declaraciones con un marco analítico aprobado por la Oficina de Ética. Si se determina un posible conflicto de intereses, la empresa informa al funcionario afectado del conflicto y le recomienda medidas adecuadas para resolverlo.
PNUD	Sí	Todas las declaraciones se presentan a la oficina de ética, a excepción de las del personal de la oficina de ética y las del Subsecretario General y funcionarios de categorías superiores, quienes las presentan a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	La oficina de ética examina las declaraciones para determinar si hay conflictos de intereses y, cuando procede, asesora sobre la manera de gestionarlos. Las declaraciones del personal de la oficina de ética y las del Subsecretario General y funcionarios de categorías superiores son examinadas por la misma empresa externa que examina las de las Naciones Unidas y están sujetas a los mismos procedimientos que las del personal de las Naciones Unidas.
UNFPA	Sí	Todas las declaraciones se presentan a la oficina de ética, a excepción de las del Director Ejecutivo, los Subsecretarios Generales y el personal de la oficina de ética, quienes las presentan a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	La oficina de ética realiza un examen para determinar si existe un riesgo institucional como consecuencia de un conflicto de interés real o potencial. La oficina de ética asesora sobre la manera de gestionar cualquier conflicto de intereses que se presente. Las declaraciones de los Subsecretarios Generales y del personal de la oficina de ética son examinadas por la misma empresa externa que examina las de las Naciones Unidas y están sujetas a los mismos procedimientos que las del personal de las Naciones Unidas.

Organización	*La oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera*	*Presentación de las declaraciones de la situación financiera*	*Procesos de examen y verificación*
UNICEF	Sí	Las declaraciones se presentan a la oficina de ética, a excepción de las del Director Ejecutivo y sus Adjuntos (Subsecretario General y funcionarios de categorías superiores) y las del personal de la oficina de ética, quienes las presentan a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	Una empresa externa se encargó del examen para el período 2007-2009 utilizando las directrices elaboradas por la oficina de ética. Los casos complejos fueron reexaminados por la oficina de ética.
ACNUR	Sí	Las declaraciones se presentan a una empresa externa.	Se atienen al marco establecido por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Las declaraciones son examinadas por la misma empresa externa que examina las de las Naciones Unidas y están sujetas a los mismos procedimientos que las del personal de las Naciones Unidas.
PMA	Sí	Todas las declaraciones se presentan a la oficina de ética, a excepción de las del personal ejecutivo superior y las del personal del cuadro orgánico de la oficina de ética, que se presentan a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	Una empresa externa examina las declaraciones confidenciales y proporciona asesoramiento técnico si se determina la existencia de conflictos de intereses. Si existe un conflicto de intereses, la oficina de ética informa de ello al Director Ejecutivo y al funcionario. El funcionario debe resolver el conflicto.
OIT	No; la oficina de ética participa de manera limitada.	Los formularios de declaración se presentan a la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas.	El formulario de declaración para el registro de intereses financieros se presenta electrónicamente junto con una copia impresa firmada. Se examinan los registros con declaraciones positivas y, según proceda, se realiza un seguimiento con el funcionario. El Tesorero realiza verificaciones aleatorias. No hay ningún medio para verificar los haberes y rentas ni tampoco hay proceso de investigación alguno. Ni el Director General ni el jefe de adquisiciones realizan examen alguno, aparte de verificar que se hayan presentado las declaraciones.
FAO	No hay programa de declaración de la situación financiera.		

Organización	*La oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera*	*Presentación de las declaraciones de la situación financiera*	*Procesos de examen y verificación*
UNESCO	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
OACI	No		
OMS	No. El programa es administrado por el oficial jurídico principal en consulta con otros.		
UPU	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
UIT	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
OMM	El oficial de ética interino administra el programa de declaración de la situación financiera, salvo para los funcionarios de categoría de Subsecretario General y categorías superiores y para el Director de la Oficina de supervisión interna.	Las declaraciones se presentan a la Oficina del Secretario General, a excepción de la declaración del Secretario General, que se presenta al Presidente de la OMM.	No existe ningún mecanismo oficial para el examen de las declaraciones. El oficial de ética interino vela por que el personal que esté obligado a presentar su declaración lo haga y compruebe que las declaraciones estén completas y sean razonables.
OMI	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
OMPI	No		
ONUDI	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
OMT	No hay programa de declaración de la situación financiera.		
OIEA	No. La División de Recursos Humanos administra las declaraciones de intereses.		Las declaraciones de intereses son examinadas por la División de Recursos Humanos para determinar si hay conflictos de intereses y resolverlos.

Anexo VIII

Obligaciones de los jefes ejecutivos en relación con la función de ética

Organización	*El jefe de la oficina de ética participa en todas las reuniones del personal directivo superior*	*El jefe ejecutivo celebra anualmente una reunión abierta de debate con el personal cuyo temario incluye específicamente la ética*	*El jefe ejecutivo presenta a la oficina de ética una declaración de su situación financiera*	*La oficina de ética examina y verifica la declaración del jefe ejecutivo sobre su situación financiera*	*El jefe ejecutivo hace pública de forma voluntaria la declaración de su situación financiera*
Naciones Unidas	Sí. Es miembro del Grupo Superior de Gestión.	No, pero la ética se trata junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Secretario General.	Sí	No. Lo hace una empresa externa.	Sí
PNUD	No. Se coordina con el personal directivo superior para diversos proyectos.	No se celebra ninguna reunión general abierta de debate en que se trate la ética.	Sí. El Administrador la presenta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	No. Lo hace una empresa externa.	Sí
UNFPA	No	No, pero la ética se trata junto con otras cuestiones en las reuniones del Director Ejecutivo con el personal y en las reuniones de planificación regionales.	Sí. El Director Ejecutivo la presenta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	No. Lo hace una empresa externa.	No
UNICEF	No	No, pero la ética se trata junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Director Ejecutivo.	Sí. El Director Ejecutivo la presenta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	No. Lo hace una empresa externa.	Sí
ACNUR	Sí. Participa como observador en el Comité de la Administración Superior.	No, pero la ética puede tratarse junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Alto Comisionado.	Sí. El Alto Comisionado la presenta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	No. Lo hace una empresa externa.	Sí
PMA	No	No	Sí. El Director Ejecutivo la presenta a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.	No. Lo hace una empresa externa.	Sí

Organización	*El jefe de la oficina de ética participa en todas las reuniones del personal directivo superior*	*El jefe ejecutivo celebra anualmente una reunión abierta de debate con el personal cuyo temario incluye específicamente la ética*	*El jefe ejecutivo presenta a la oficina de ética una declaración de su situación financiera*	*La oficina de ética examina y verifica la declaración del jefe ejecutivo sobre su situación financiera*	*El jefe ejecutivo hace pública de forma voluntaria la declaración de su situación financiera*
OIT	No	No	No. Se presenta a la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas.	No. Aparte de comprobar que la declaración se ha presentado, el Tesorero no realiza ningún examen.	No
FAO	No	No	No	No	No
UNESCO	No	No, pero la ética se trata junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Director General.	No	No	No
OACI		No	No. La presenta al oficial jurídico principal.	No	No
OMS		No, pero la ética puede tratarse junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Director General.	No. La presenta al Asesor Jurídico.	No. El examen está a cargo del Asesor Jurídico.	No
UPU	No	No, pero la ética puede tratarse junto con otras cuestiones en las reuniones abiertas de debate con el Director General.	No	No	No
UIT	Sí	No	No	No	No
OMM	No	No, pero el Secretario General se dirigió al personal en relación con los resultados de la encuesta del personal que pusieron de manifiesto preocupaciones relacionadas con la ética.	No. La presenta al Presidente de la OMM.	No	No
OMI		No	No	No	No

Organización	*El jefe de la oficina de ética participa en todas las reuniones del personal directivo superior*	*El jefe ejecutivo celebra anualmente una reunión abierta de debate con el personal cuyo temario incluye específicamente la ética*	*El jefe ejecutivo presenta a la oficina de ética una declaración de su situación financiera*	*La oficina de ética examina y verifica la declaración del jefe ejecutivo sobre su situación financiera*	*El jefe ejecutivo hace pública de forma voluntaria la declaración de su situación financiera*
OMPI		No	No	No	No
ONUDI	No	No	No	No	No
OMT		No	No	No	No
OIEA		No	No. La presenta al asesor de ética de la División de Recursos Humanos.	Sí, por un asesor de ética de la División de Recursos Humanos.	No

Anexo IX

Esquema general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes según las recomendaciones de la DCI – JIU/REP/2010/3

		Efectos previstos	Naciones Unidas, sus fondos y programas												Organismos especializados y el OIEA													
			Naciones Unidas*	UNCTAD	UNODC	PNUMA	ONU-Hábitat	ACNUR	OOPS	PNUD	UNFPA	UNICEF	PMA	UNOPS	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT	OIEA
Informe	Para que se adopten medidas		☒	☐	☐	☒	☒	☒	☐	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Con fines de información		☐	☒	☒	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Recomendación 1		e																L		L	L	L	L	L	L	L	
Recomendación 2		e				E	E			E		E	E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 3		e				E	E			E	E	E	E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 4		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 5		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 6		e	L			L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recomendación 7		e				L	L	L			L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L		L	L	L	L	L
Recomendación 8		e	L			L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recomendación 9		c				E	E							E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 10		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 11		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 12		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 13		e										E			E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recomendación 14		e				E	E			E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		E	E	E	E	E	E
Recomendación 15		e	E			E	E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

	Efectos previstos	Naciones Unidas, sus fondos y programas												Organismos especializados y el OIEA												
		Naciones Unidas*	UNCTAD	UNODC	PNUMA	ONU-Hábitat	ACNUR	OOPS	PNUD	UNFPA	UNICEF	PMA	UNOPS	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT	OIEA
Recomendación 16	h													L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recomendación 17	h	L							L	L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L

Leyenda: **L:** Recomendación de decisión dirigida al órgano legislativo.

E: Recomendación de acción dirigida al jefe ejecutivo (***** en el caso de la Junta de los jefes ejecutivos, al Presidente de la Junta).

: La recomendación no requiere medidas de esta organización.

Efectos previstos: a) mayor rendición de cuentas; b) difusión de las prácticas óptimas; c) mayor coordinación y cooperación; d) aumento de los controles y el cumplimiento; e) aumento de la eficacia; f) economías significativas; g) aumento de la eficiencia; h) otros.

* Abarca a todas las entidades enumeradas en el documento ST/SGB/2002/11, excepto la UNCTAD, la UNODC, el PNUMA, el ONU-Hábitat, el ACNUR y el OOPS.

Naciones Unidas A/65/345/Add.1

Asamblea General

Distr. general
9 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones
Temas 136 y 137 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Dependencia Común de Inspección

La ética en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de someter a la consideración de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado "La ética en el sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/2010/3).

* A/65/150.

10-51147 (S) 200910 210910

Se ruega reciclar

Resumen

El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2010/3) es complemento de un informe anterior de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión y “tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas”. En este informe se examina la dotación de personal, la financiación y las responsabilidades de las oficinas de ética de todo el sistema.

En el presente informe se exponen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección. Esas opiniones se han consolidado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que acogieron con beneplácito el examen exhaustivo de la función de ética que figura en el informe de la Dependencia y centraron sus observaciones principalmente en las recomendaciones consideradas individualmente. Formularon observaciones generales sobre las normas propuestas, los detalles acerca de la función de ética en todo el sistema y el papel que cumple la oficina de ética. Aunque en términos generales aceptan las recomendaciones, los organismos expresaron inquietud respecto a varias de ellas, incluido el concepto de la función de ética compartida entre los organismos más pequeños.

I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” es complemento de un informe anterior de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión y “tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas”. En el presente informe se examina la dotación de personal, la financiación y las responsabilidades de las oficinas de ética de todo el sistema.

II. Observaciones generales

2. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acogieron con beneplácito el examen exhaustivo de la función de ética que figura en el informe de la Dependencia Común de Inspección y centraron sus observaciones principalmente en las recomendaciones consideradas individualmente. Formularon observaciones generales sobre las normas propuestas, los detalles acerca de la función de ética en todo el sistema y el papel que cumplen la oficinas de ética.

3. Los organismos señalaron que la Dependencia Común de Inspección había presentado “normas recomendadas” para el funcionamiento de las oficinas de ética. Los organismos eran conscientes de los esfuerzos que conllevaba la elaboración de esas normas, teniendo en cuenta que se basaban en las aportaciones que recibía la Dependencia de numerosas fuentes. Sin embargo, los organismos señalaron que aquellas no debían considerarse normas establecidas para la práctica de la ética profesional en las Naciones Unidas y que las normas profesionales debían ser establecidas por los propios oficiales de ética, tal vez por medio de los mecanismos que cada vez más venían aplicando el Comité de Ética de las Naciones Unidas y la red de ética en todo el sistema, que representa a las redes interinstitucionales de oficiales internacionales de ética.

4. Los organismos señalaron que en su informe la Dependencia había procurado documentar exhaustivamente las prácticas que se aplicaban actualmente, las cuales se describían en los anexos. En la mayoría de los casos la Dependencia había corregido los errores detectados en el borrador de informe, y los organismos indicaron que en general sus observaciones se habían tomado en cuenta. Sin embargo, en varios casos los organismos señalaron que algunas observaciones que tenían por objeto aclarar algunas cuestiones no habían sido plenamente incorporadas al texto del informe final. Por ejemplo, en uno de los puntos del resumen ejecutivo, relativo a las responsabilidades de la oficina de ética, se indicaba que “en los organismos especializados y en el OIEA, las políticas de protección del denunciante son en gran parte inexistentes, o apenas empiezan a elaborarse”. Aunque la declaración tal vez sea objetivamente correcta, algunos organismos señalaron que quien leyera afirmaciones tan generales podría llegar a suponer que determinados organismos no habían puesto en práctica esas importantes políticas. Si bien los detalles pertinentes figuran en los anexos del informe, los organismos especializados que efectivamente habían aplicado esas políticas pusieron objeciones a ese enfoque indebidamente generalista en lo referente a la presentación de informes. Además, varios organismos citaron ejemplos de imprecisiones en los cuadros de los anexos y pidieron a la Dependencia que hiciera las correcciones

necesarias a fin de contar con un registro preciso, pese al hecho de que la Dependencia había corregido los errores conocidos antes de la publicación del informe.

5. Por último, los organismos llamaron la atención sobre el párrafo 16 del informe, que dice lo siguiente: “Se espera que la función de ética pueda impedir que determinadas dificultades se conviertan en problemas que requieran resolverse como conflictos”. Los organismos indicaron que la función de ética mantenía los niveles más altos de integridad y fomentaba una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas, previniendo los conflictos de interés y salvaguardando la integridad organizacional. Las funciones de ética dentro de las Naciones Unidas no se ocupaban directamente de resolver los conflictos en el lugar de trabajo ni reemplazaban a otras oficinas que trataban de resolver los conflictos, como los ombudsman. Los organismos sostuvieron que una función de ética altamente eficaz aumentaba la concienciación sobre cuestiones de ética, potenciaba la adopción de decisiones éticas, alentaba la actuación ética y apoyaba el liderazgo ético. El éxito de la función de ética no debería medirse por la reducción en el número de conflictos, controversias o reclamaciones en el lugar de trabajo.

III. Observaciones concretas sobre las recomendaciones

Recomendación 1: Los órganos legislativos de las organizaciones más pequeñas deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para instituir la función de ética, ya sea mediante el establecimiento de una oficina de ética común para un grupo de organizaciones con arreglo a un sistema de participación en los gastos o la subcontratación interna con otra organización de los servicios de la oficina de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos/recuperación de los gastos.

6. Observando que esta recomendación iba dirigida a los órganos rectores, los organismos señalaron que ella planteaba varios desafíos y haría necesario un alto grado de coordinación entre organismos con estructuras de gobernanza independientes y diferentes, y que por lo tanto en principio su aplicación sería poco viable. Sin embargo, si bien algunos organismos cuestionaron su viabilidad y sentido práctico, varias organizaciones señalaron que esta posibilidad había sido discutida a nivel superior con resultados positivos, y que estaban adoptando las medidas necesarias para su aplicación. Por lo tanto, si bien este enfoque podría resultar viable para algunos organismos, a otros tal vez les resultaría difícil participar debido al mandato y a las exigencias específicos de cada organización.

Recomendación 2: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que para el puesto de jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se exija competencia y experiencia en ética, y que este requisito se incluya en la descripción de las funciones del puesto y en el anuncio de la vacante.

7. En general los organismos apoyaron esta recomendación y convinieron en principio de que los jefes ejecutivos debían asegurarse de que el jefe de la función de ética poseyese las competencias y experiencia profesionales pertinentes en el campo de la ética institucional, y de que esos requisitos se incluyesen en la descripción pertinente de las funciones del puesto.

Recomendación 3: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que la vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se abra a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones, y que se dé amplia difusión al anuncio de la vacante.

8. Los organismos apoyaron con reservas esta recomendación, en particular si la función de ética era un puesto a jornada completa dentro de una organización o si era compartida entre varias organizaciones más pequeñas. Sin embargo, si la función de ética era a tiempo parcial y se combinaba con otras tareas dentro de la misma organización, tal vez resultaría difícil presentar en el anuncio de vacantes los requisitos de la función de ética en forma separada de otras tareas que debían desempeñarse a tiempo parcial, ya que ellas podrían incidir sobre las competencias y conocimientos generales que deberá poseer el candidato seleccionado. Ello podría limitar la idoneidad de los candidatos externos para llenar el puesto. Además, esta recomendación podría también entrar en contradicción con los estatutos del personal de las distintas organizaciones, que tal vez den preferencia a los candidatos internos.

Recomendación 4: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que el anuncio de vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se prepare en plena consulta con los representantes del personal.

9. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación apoyaron esta recomendación, pero señalaron que no era lo suficientemente clara respecto a qué competencias se necesitarían a nivel del comité del personal para garantizar un valor añadido en la preparación del anuncio de vacante para el puesto de jefe de una oficina de ética.

Recomendación 5: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que un representante del personal forme parte de la junta de nombramiento que seleccione al jefe de la oficina de ética.

10. Los organismos convinieron en principio en que la función de ética requería el apoyo y la participación de los miembros del personal de la organización y estimaron útil que un representante del personal fuese debidamente consultado respecto a la selección del jefe de la oficina de ética, tal como se pide en esa recomendación. Sin embargo, señalaron que tal vez ello no resultaría práctico en el caso de un cargo compartido (como se propone en la recomendación 1), puesto que ello podría hacer necesario la adopción de acuerdos entre las organizaciones y sus respectivos consejos del personal.

Recomendación 6: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, que debe ser nombrado por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reempleo en la misma organización.

11. Los organismos entendieron que los límites a la duración del mandato (o períodos de mandato no renovables) brindaban al jefe de la oficina de ética independencia operacional y cierta seguridad laboral, en especial cuando debía adoptar decisiones difíciles. Por consiguiente, en general los organismos apoyaron el establecimiento de límites a la duración del mandato de los jefes de las oficinas de ética, aunque indicaron que era necesario aplicar dichos límites de forma flexible y citaron varios ejemplos en los que podría resultar difícil aplicar la recomendación. Al menos un organismo citó el caso de un titular contratado sin ninguna limitación a

la duración de su mandato y estimó que sería difícil aplicar esta recomendación con carácter retroactivo, mientras que otro organismo se refirió a las políticas de rotación del personal que al parecer entraban en conflicto con la recomendación. Además, los organismos señalaron que algunas funciones de ética podrían ser desempeñadas por un funcionario que también cumpliera otras tareas respecto a las cuales no hubiera límites a la duración del mandato; esta situación complicaría la aplicación de las restricciones al contrato. Por otra parte, los organismos señalaron que la recomendación contenía varias posibilidades en lo relativo a la duración del contrato, que oscilaba entre los 7 y los 10 años, y expresaron incertidumbre acerca del marco de referencia que debían utilizar los organismos al seleccionar el mejor enfoque. Por último, algunos organismos señalaron que los citados límites a la duración del mandato podrían entrar en contradicción con los reglamentos establecidos en lo relativo al nombramiento de personal y que sería necesario que los órganos legislativos abordaran el tema.

Recomendación 7: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que se aseguren de que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo, junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.

12. Los organismos se mostraron de acuerdo con esta recomendación y se manifestaron a favor de que el jefe de la oficina de ética presentase un informe directamente al órgano legislativo pertinente. Señalaron que los órganos legislativos de una organización tenían la prerrogativa de solicitar que se presentasen informes de ese tipo, centrados únicamente en cuestiones sistémicas y estadísticas laborales.

Recomendación 8: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.

13. Los organismos señalaron que las oficinas de ética ya tenían acceso a los órganos legislativos mediante mecanismos oficiales, tal como se contempla en la recomendación 7, y entendían que el acceso oficioso permitía al jefe de la oficina de ética plantear cuestiones éticas sumamente graves o delicadas. Sin embargo, también indicaron que en este tipo de acceso debía actuarse con el máximo cuidado, sensibilidad y confidencialidad, a fin de evitar la politización, las influencias indebidas, o la apariencia de que el jefe de la oficina de ética recibía instrucciones de un Estado Miembro. En general, los organismos apoyaron el espíritu de la recomendación, con la salvedad del requisito que ese acceso constase oficialmente por escrito, pues en opinión de los organismos ello no se justificaba.

Recomendación 9: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían acelerar el proceso encaminado a que sus respectivas organizaciones sean admitidas como miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

14. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en particular los organismos especializados, consideraron que la participación activa en una red de oficiales de ética de todo el sistema brindaba un foro apropiado para aplicar de forma coherente las normas y políticas sobre ética en la totalidad del sistema. Con ese fin se creó la red de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas, en la que estarían afiliados los profesionales

internacionales de la ética. Entre los objetivos de la red cabe mencionar: el intercambio de prácticas eficaces; la formulación de modelos de directrices; el establecimiento de marcos de referencia internos; la revisión por pares y la evaluación de programas; y la promoción de las perspectivas de carrera. Por consiguiente, los organismos especializados no consideraban necesario ser miembro del Comité de Ética de las Naciones Unidas. El Comité de Ética seguía prestando apoyo a los oficiales de ética de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, por conducto de los cuales el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría ejercía la dirección funcional y la supervisión de las oficinas de ética locales.

Recomendación 10: Los jefes ejecutivos deberían velar por que la formación ética sea obligatoria para todo el personal de sus respectivas organizaciones, y deberían marcar la pauta participando en esta capacitación, incluidos los cursos de repaso obligatorios que deberían tener lugar cada tres años.

15. Los organismos señalaron que impartir periódicamente cursos de formación ética se consideraba buena práctica y constituía una función clave de todas las oficinas de ética. Sin embargo, indicaron que la formación periódica (cada tres años) que se proponía en la recomendación tal vez no era la apropiada para todos los organismos, debido a las limitaciones financieras, y por consiguiente apoyaron la aplicación de la recomendación en la medida en que lo permitieran los recursos presupuestarios de los organismos. Al margen de las limitaciones financieras, los organismos señalaron que la educación en materia de ética debía continuar a lo largo de la carrera del funcionario, a intervalos periódicos que podrían ser anuales o cada dos o tres años, o en casos en que se produjera un cambio de empleo importante, por ejemplo un ascenso. Recalcaron que las buenas prácticas en el ámbito de la ética institucional comportaban una combinación de capacitación obligatoria y de capacitación voluntaria, adaptada a los intereses y a las disciplinas profesionales de los funcionarios, y con participación de los jefes ejecutivos.

16. Los organismos propusieron varios enfoques alternativos para mejorar la capacitación, por ejemplo impartir cursos de repaso en materia de ética en el marco de otros paquetes de capacitación conexos, a saber de formación jurídica o sobre adquisiciones, lo que serviría para "incorporar" la formación ética. Este enfoque podría resultar más económico y permitiría impartir cursos de repaso integrales sobre ética con menos frecuencia. Otro enfoque consistía en el diálogo de persona a persona, en sesiones dirigidas por supervisores directos. De esta forma se garantizaría que los funcionarios abordasen el tema de las normas éticas y la conducta en el lugar de trabajo con sus propios supervisores. Lo ideal sería que las organizaciones pusieran en práctica iniciativas de formación ética utilizando el llamado "enfoque en cascada", en virtud del cual los supervisores de cada nivel impartirían capacitación a sus subordinados directos.

Recomendación 11: Los jefes ejecutivos deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la conciencia en virtud de la integridad y divulgar los resultados en las intranet de sus respectivas organizaciones.

17. Los organismos no se opusieron a la idea de realizar encuestas del personal y señalaron que las encuestas sobre la integridad podrían resultar útiles para medir los efectos del programa de ética sobre la cultura institucional, las percepciones del personal y las actitudes respecto a la institución. Sin embargo, los organismos señalaron que habida cuenta del esfuerzo y los gastos que conlleva la realización de dichas actividades, el informe de la Dependencia debería haber incluido un análisis

más detallado de sus costos y beneficios. No obstante, los organismos convinieron en realizar esta actividad en la medida de lo posible con los recursos presupuestarios disponibles.

Recomendación 12: En los casos en que la oficina de ética de una organización encuentre suficientes indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y la oficina de supervisión interna se niegue a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.

18. Los organismos apoyaron la recomendación de emplear mecanismos de investigación alternativos en los casos en que la oficina de supervisión interna no pudiese realizar una investigación (por ejemplo, por conflicto de intereses) o no debiese hacerlo (por ejemplo, por una cuestión de prioridades o de limitación de recursos). Los organismos convinieron en que la Dependencia Común de Inspección podría ofrecer una alternativa en caso de que se produjera esta inusual circunstancia, pero propusieron muy particularmente que la recomendación se abstuviese de pedir expresamente que la Dependencia actuase en esos casos. Las organizaciones señalaron además que la solución para el tipo de casos a que se refería esta recomendación no consistía en hacer participar a una nueva entidad, como la Dependencia, que se sumaría a las funciones de investigación interna ya establecidas, sino en garantizar que la función de investigación interna ejerciera sus atribuciones de manera independiente.

Recomendación 13: Los jefes ejecutivos de las organizaciones que no lo hayan hecho deberían adoptar con urgencia una política general de declaración de la situación financiera, que incluya el examen y verificación aleatoria de las declaraciones de la situación financiera de todos los funcionarios en cuestión por las respectivas oficinas de ética.

19. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyaron esta recomendación, pero señalaron que el informe podría haber sido reforzado incorporando información más sustantiva sobre la índole y el alcance de los procedimientos para aplicar las prácticas de declaración de la situación financiera. A ese respecto, los organismos señalaron en particular que no siempre resultaban claros los vínculos que podían dar lugar a "conflictos de interés" reales o aparentes. Los organismos indicaron que la información adicional sobre la relación costo-eficacia de los servicios subcontratados podría haberlos ayudado a evaluar la viabilidad de esa opción, teniendo en cuenta los recursos necesarios para la aplicación, y en particular habida cuenta de que por lo general consideraban a la declaración de la situación financiera como parte de un programa amplio de detección y mitigación de conflictos de interés personales.

Recomendación 14: Los jefes ejecutivos deberían velar por incorporar al jefe de la oficina de ética como miembro del grupo superior de gestión de sus respectivas organizaciones y por que participe en todas sus reuniones, y deberían promulgar una disposición administrativa a esos efectos.

20. En general los organismos estuvieron de acuerdo con esta recomendación, por la que se pidió la participación de la oficina de ética en las reuniones del personal directivo superior. Sin embargo, señalaron que por "grupo superior de gestión" podían entenderse distintas cosas en los diferentes organismos y que la recomendación se habría visto reforzada si la Dependencia se hubiera expresado con

mayor claridad al referirse al nivel adecuado de participación. Sin embargo, numerosos organismos se mostraron a favor de adoptar un enfoque más pragmático en lo referente a la aplicación, asegurándose de que las oficinas de ética participasen en las reuniones de personal directivo superior más importantes para la función de ética y no necesariamente en todas las reuniones en las que participasen miembros del personal del nivel superior. Además, los organismos indicaron que en algunos casos quizás no fuese apropiado que el representante de la función de ética participase en reuniones del grupo de personal directivo superior, ya que en ese caso el oficial de ética se implicaría en el proceso de toma de decisiones y por ende no podría analizar de forma independiente las reclamaciones derivadas de cualquier decisión adoptada.

Recomendación 15: Los jefes ejecutivos deberían celebrar una reunión abierta de debate anual con el personal cuyo temario incluya específicamente la ética.

21. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación apoyaron esta recomendación y numerosos organismos indicaron que ya celebraban reuniones abiertas de debate en las que se trataban entre otras cosas cuestiones de ética. Algunos organismos que tienen una estructura más descentralizada indicaron que optaban por que se incluyesen en las reuniones y seminarios temas del programa relativos a la ética.

Recomendación 16: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones.

22. Los organismos, al tiempo que indicaron que esta recomendación iba dirigida a los órganos legislativos, apoyaron el espíritu de la recomendación. Sin embargo, los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación señalaron que con arreglo al texto actual de la recomendación sería menos riguroso el nivel de examen de las declaraciones de la situación financiera presentadas por los jefes ejecutivos de los fondos y programas. Como se indica en el informe, los jefes ejecutivos de los fondos y programas presentan actualmente sus declaraciones de la situación financiera a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, y estas declaraciones son examinadas por un órgano externo. Otros funcionarios de organizaciones que les exigen presentar declaraciones financieras lo hacían ante órganos internos de estas organizaciones, que posteriormente las examinaban. Con arreglo a la recomendación de que los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que "presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones", los jefes ejecutivos de los fondos y programas presentarían entonces sus declaraciones para que sean examinadas por los órganos internos, en lugar de la práctica actual de presentar las declaraciones a la oficina de ética para que las examine un órgano externo.

Recomendación 17: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades por las cuales la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna ha de investigar o examinar las denuncias presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentar el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.

23. Observando que esta recomendación iba dirigida a los órganos rectores, los organismos apoyaron la elaboración de modalidades adecuadas para la investigación de denuncias presentadas contra un jefe ejecutivo, y numerosos organismos indicaron que esos procedimientos ya existían. Los organismos concordaron en que la elaboración de normas y procedimientos adecuados con anterioridad a que se produzcan situaciones de esa gravedad brindaban la oportunidad de reflexionar y examinar cuidadosamente la situación. Además, los organismos señalaron que existía la posibilidad de un conflicto de interés inherente, o aparente, si las investigaciones de esta índole eran realizadas exclusivamente por un órgano interno, y consideraron que esta recomendación tenía suficiente alcance como para incorporar una práctica alternativa, como por ejemplo recurrir a los servicios de entidades externas.

24. Los organismos señalaron asimismo que en el curso de todas esas investigaciones debían respetarse y salvaguardarse las debidas garantías procesales del jefe ejecutivo, incluida la confidencialidad, y que toda remisión a un órgano de investigación independiente externo se debía considerar solamente después de que el órgano interno hubiera determinado que era necesario hacerlo, evitando de esa forma situaciones en las cuales se remitieran a un tercero para su investigación denuncias frívolas u obviamente infundadas.