



Naciones Unidas

Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado por Gönke Roscher



JIU/REP/2021/5
Español
Original: inglés

Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas

Informe de la Dependencia Común de Inspección

Preparado Gönke Roscher



Naciones Unidas • Ginebra, 2021

*Resumen***Examen de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas**
JIU/REP/2021/5**Introducción y objetivos del examen**

La Organización de las Naciones Unidas se creó después de dos guerras mundiales con el expreso propósito ético de guiar a la comunidad de naciones en la resolución de sus desacuerdos de forma pacífica, con el apoyo de una administración pública internacional. Con ese fin, todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas están ligadas por el compromiso fundamental de identificar los valores básicos y las normas correspondientes para proporcionar a los funcionarios de la administración pública internacional y al resto del personal del sistema un entendimiento claro del comportamiento que se espera de ellos, de modo que puedan desempeñar sus funciones de una manera acorde con los más altos niveles de ética e integridad, tal y como se les exige en la Carta de las Naciones Unidas.

La ética y la integridad son, pues, fundamentales para el funcionamiento, la credibilidad y la reputación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por tanto, contar con una función de ética dedicada y eficaz en todas las entidades del sistema es un requisito para la rendición de cuentas, la integridad y la transparencia, dada la importancia de las actividades de la Organización en los ámbitos de la prevención y la proyección exterior.

La última vez que la Dependencia Común de Inspección (DCI) abordó la cuestión de la ética fue en 2010, en el documento titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas”¹, en el que los autores propusieron una serie de normas consideradas esenciales para que una función de ética fuese eficaz y formularon una serie de recomendaciones derivadas del análisis de la información en relación con esas normas.

El principal objetivo del presente examen es informar a los órganos rectores y legislativos y a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre el estado actual de la función de ética en todo el sistema y los progresos obtenidos desde el último examen, así como determinar las buenas prácticas y las experiencias adquiridas para ayudar a las organizaciones a validar y, en caso necesario, fortalecer su función de ética.

En el presente examen se propone la actualización de las normas y el establecimiento de otras nuevas para conseguir una función de ética dedicada y plenamente eficaz, se evalúa el estado de aplicación de las normas propuestas por la DCI de 2010 y, sobre la base de las conclusiones alcanzadas, se incluyen cuatro recomendaciones formales y una serie de recomendaciones informales que se plantean como sugerencias adicionales a los órganos rectores y legislativos y a los jefes ejecutivos para seguir mejorando la función de ética.

¹ JIU/REP/2010/3.

Principales resultados

En el examen de 2010 se establecieron varias normas y recomendaciones políticas y operacionales esenciales que apuntaban a las características fundamentales de la función en relación, entre otras cosas, con: a) su establecimiento y estructura orgánica; b) la independencia; c) los jefes de las oficinas de ética; d) el presupuesto; e) el mandato y las responsabilidades; y f) el compromiso y las obligaciones de los jefes ejecutivos. En el presente examen se constató que, desde la publicación del informe de 2010, las organizaciones habían conseguido claros progresos en la aplicación de las recomendaciones y las normas propuestas por la DCI para fortalecer su función de ética.

Sin embargo, a pesar de los considerables progresos realizados, en el examen se identificaron una serie de deficiencias en las actuales disposiciones relacionadas con la ética adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por tanto, la DCI considera que es imprescindible seguir fortaleciendo la función de ética para garantizar los niveles de responsabilidad e integridad que se esperan de todo el personal.

1. Establecimiento y estructura orgánica

Todas las organizaciones examinadas, excepto cinco, han establecido una función de ética específica. Así pues, la situación ha mejorado considerablemente desde 2010. Unas pocas organizaciones han adoptado arreglos de doble función. Se trata en su mayoría de organizaciones con unos ingresos anuales escasos y una plantilla limitada en las que la función de ética se asocia a otras funciones internas y se lleva a cabo a tiempo parcial. Una organización optó por compartir un puesto de responsable de ética a tiempo completo con otra organización. Otras dos optaron por subcontratar la función de ética; una de ellas utiliza los servicios de otra organización del sistema, mientras que la otra subcontrata la función de ética a un proveedor de servicios del sector privado.

Se confirmaron las conclusiones de anteriores exámenes de la DCI, a saber, que los arreglos de doble función perjudican a la independencia. Por tanto, la DCI ha establecido una nueva norma para las organizaciones que tropiezan con dificultades financieras a la hora de crear un puesto de oficial de ética a tiempo completo, y ha recomendado que varias organizaciones compartan ese puesto o que lleguen a un acuerdo con otra organización del sistema para utilizar sus servicios de ética.

Además de las normas recomendadas en 2010, en el presente examen se identificó la necesidad de que los comités de auditoría y supervisión desempeñen un papel similar en la mejora de los procesos de selección, contratación y cese de los responsables de ética, desde el punto de vista de la transparencia e independencia, al que desempeñan en esos procesos en relación con los responsables de otras funciones independientes. De conformidad con las buenas prácticas ampliamente aceptadas, los comités de auditoría y supervisión podrían aportar valor a ese proceso mediante la prestación de asesoramiento independiente a la alta dirección.

2. Alcance, mandato y recursos de la función de ética

En el presente examen se ha constatado que, durante el último decenio, sobre la función de ética han recaído nuevas responsabilidades. Así pues, es necesario actualizar en consecuencia los mandatos de dicha función.

Además, el examen reveló que, en algunos casos, la función de ética seguía encargándose de actividades relacionadas con la investigación, además de las que les corresponden en virtud de las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades. Eso no está en consonancia con las buenas prácticas establecidas y es una práctica que debería abandonarse.

Con respecto a la capacidad de la función, muchos funcionarios que trabajaban en el terreno de la ética expresaron su preocupación por la insuficiente dotación de recursos. En el examen se determinó que el número de solicitudes de servicios y asesoramiento dirigidas a la función de ética había aumentado considerablemente, en muchos casos en más del 100 %, durante los últimos años, mientras que el nivel de recursos asignados no había seguido el mismo ritmo. La DCI recuerda a los órganos rectores y legislativos y a los jefes ejecutivos que una dotación adecuada de recursos (tanto humanos como financieros) para la función de ética es un requisito imprescindible para alcanzar los niveles de integridad y responsabilidad que se esperan en una organización.

3. Independencia

En el presente examen se han detectado graves deficiencias en relación con la independencia de la función de ética. Muchas de las organizaciones examinadas todavía no han aplicado las normas establecidas por la DCI en 2010 sobre la independencia de la función, en particular fijando un límite a la permanencia y ciertas restricciones posteriores al empleo para el jefe de la oficina de ética y trazando una línea jerárquica directa con el órgano rector y legislativo. En el examen realizado por la DCI en 2010, el límite de la permanencia en el puesto y las restricciones posteriores al empleo se consideraron esenciales para proteger al titular de influencias indebidas y otros riesgos. La importancia y la consiguiente necesidad de la limitación de la permanencia en el puesto se volvieron a destacar en informes posteriores de la DCI, en particular en el informe elaborado en 2018 sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades. Sin embargo, en el presente examen se constató que la recomendación conexas formulada por la DCI en 2010 no se había aplicado plenamente. Todavía hay diez organizaciones que no han fijado límites a la permanencia en el puesto de jefe de la oficina de ética ni han introducido restricciones posteriores al empleo.

En el examen se identificó otra importante deficiencia en la aplicación de los límites a la permanencia en el puesto consistente en dividir el mandato en varios contratos consecutivos, lo que socava gravemente la independencia del titular de la función de ética. Esa práctica ya se había destacado en el informe de la DCI de 2010 como incompatible con las modalidades requeridas para la limitación de la permanencia en el puesto. Durante el presente examen, se detectaron cinco organizaciones que adolecían de esa deficiencia.

A pesar del aumento significativo de la importancia de los comités de auditoría y supervisión como facilitadores de asesoramiento estratégico tanto a los órganos rectores y legislativos como a los jefes ejecutivos, su papel como garantes de la independencia de ciertas funciones, incluida la función de ética, no siempre se refleja en sus mandatos. Por consiguiente, la Inspectoría recomienda que se revisen los mandatos de los comités de auditoría y supervisión que aún no incluyen las cuestiones de ética a fin de prever la supervisión de esa función, incluida su independencia.

Otra deficiencia detectada guarda relación con el informe sobre sus actividades que la función de ética presenta anualmente a los órganos rectores y legislativos. En muchas organizaciones, se sigue presentando como un informe del jefe ejecutivo y no como un informe de la función de ética. En unas pocas organizaciones ni siquiera se presenta un informe sobre las actividades de la función de ética a los órganos rectores y legislativos, mientras que otras pocas presentan el informe, pero no lo hacen público. El acceso del titular de la función de ética al órgano rector es otra cuestión preocupante, ya que no en todas las organizaciones se ha adoptado ese importante elemento de independencia.

4. Fomentar una cultura de ética

Hay un alto grado de cumplimiento de las normas propuestas por la DCI en 2010, salvo en lo tocante a unos pocos aspectos. Muchas de las organizaciones examinadas aún no han aplicado la recomendación sobre la realización de encuestas específicas entre el personal sobre la concienciación acerca de la integridad, lo que significa que en los planes de acción y en los programas de ética no se tienen en cuenta las opiniones del personal ni se refleja el “pulso” general en torno a la cultura de ética y otras cuestiones relacionadas con la ética en las respectivas organizaciones.

Además, la forma de impartir los cursos de ética obligatorios y los cursos de refresco, así como el control de la asistencia, siguen siendo motivo de preocupación en algunas organizaciones. La DCI recuerda la necesidad de mejorar los índices de finalización de los cursos para cumplir los objetivos de formación obligatoria establecidos por las organizaciones.

5. Programas de declaración de la situación financiera

Se constató que, desde el anterior informe de la DCI sobre la ética, no se había avanzado mucho en la revisión de los programas de declaración de la situación financiera. Por lo tanto, la DCI reitera la necesidad de llevar a cabo un examen de la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de los actuales programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses, e introducir las mejoras necesarias. Con respecto a la divulgación pública voluntaria de las declaraciones de situación financiera, el examen mostró que cada vez son más los funcionarios de alto nivel de la mayoría de los fondos y programas y otras entidades de las Naciones Unidas que siguen el ejemplo del Secretario General. Entre los organismos especializados aún no se ha desarrollado una buena práctica similar.

6. Una nueva responsabilidad con respecto a la protección contra la explotación y el abuso sexuales

En el presente examen se comprobó que a las funciones de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se les había confiado la responsabilidad de actuar como puntos focales o coordinadores de la labor relacionada con la protección contra la explotación y el abuso sexuales. De las conclusiones del examen se desprende que, hasta ahora, la contribución de las funciones de ética a la protección contra esos comportamientos no ha sido reconocida ni formalizada. Por lo tanto, cualquier responsabilidad relacionada con la protección contra la explotación y el abuso sexuales debe incluirse formalmente en el mandato de la función de ética y su alcance debe detallarse expresamente.

7. Compromiso de los jefes ejecutivos con la función ética

Se constató un buen grado de cumplimiento de las obligaciones propuestas por la DCI en 2010. Sin embargo, persisten algunas deficiencias, principalmente en los organismos especializados, donde, por ejemplo, solo los jefes de algunas dependencias de ética pueden asistir a las reuniones del equipo directivo.

8. Oportunidades para una mayor cooperación y coherencia interinstitucionales

Con el presente examen se confirmaron las conclusiones obtenidas anteriormente, según las cuales el fortalecimiento de la cooperación interinstitucional y el fomento del intercambio entre las organizaciones eran fundamentales para lograr que la función de ética gozara de un nivel similar de independencia y profesionalismo en todas ellas. Sigue habiendo lagunas y deficiencias en la integración de la función de ética, por lo que no se ha logrado un grado adecuado de coherencia en todo el sistema.

En ese contexto, y a fin de subsanar esa laguna, la DCI sugiere que se potencie la coherencia a través del grupo de afinidad de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), que fue creado recientemente por los representantes de las funciones de ética de las organizaciones del sistema como subgrupo de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, sobre la base de la pertenencia de sus organizaciones a la JJE. La DCI considera que ese grupo tiene un gran potencial para impulsar la coherencia en materia de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas y confía en que servirá para llenar un importante vacío.

9. Nuevas exigencias y desafíos

En el presente examen se han identificado una serie de retos y nuevas demandas que deben ser abordadas por la función de ética.

Esperar el mismo nivel de compromiso y participación de todos los empleados, cuando muchos de ellos no son funcionarios y carecen de seguridad en el empleo y de una serie de derechos laborales, puede exponer a las organizaciones a riesgos relacionados con la ética. También han surgido nuevos dilemas éticos, como los que se derivan del teletrabajo, el creciente uso de la inteligencia artificial, el uso generalizado de las redes sociales, o las asociaciones público-privadas y las nuevas fuentes de financiación.

Con el presente estudio también se ha puesto de manifiesto que los riesgos éticos deberían integrarse mejor en los marcos generales de gestión de los riesgos institucionales. Eso permitiría a las organizaciones identificar los ámbitos expuestos a un mayor riesgo de carácter ético y así priorizar su gestión y seguimiento.

Conclusiones y recomendaciones

Se han hecho progresos considerables en lo que respecta al establecimiento de una función de ética dedicada y plenamente eficaz y a la aplicación de las normas y recomendaciones conexas propuestas por la DCI en 2010. No obstante, muchas organizaciones aún deben subsanar deficiencias y lagunas como las que se señalan en el presente examen, mientras que los nuevos acontecimientos y desafíos exigen que todas las organizaciones analicen detenidamente su función de ética, incluidos los arreglos sobre su estructura orgánica, la independencia y el mandato, el compromiso con la función y las formas de potenciar la cooperación y la coherencia interinstitucionales.

El presente examen contiene cuatro recomendaciones, tres de las cuales se dirigen a los jefes ejecutivos y una a los órganos rectores y legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para que adopten las correspondientes medidas. Esas recomendaciones formales se complementan con 31 recomendaciones informales.

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben asegurarse con efecto inmediato de que los contratos de los nuevos titulares de los puestos de jefe de la oficina de ética abarquen un mandato completo.

Recomendación 2

Los órganos rectores y legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían pedir a las respectivas organizaciones que, antes de que finalice 2023, actualicen los mandatos de sus comités de auditoría y supervisión a fin de incluir, cuando sea necesario, disposiciones relativas a la ética y considerarla como una esfera de especialización deseable para los nuevos miembros del comité.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que cada tres años, a partir de 2023, se impartan cursos de refresco obligatorios sobre ética para todos los empleados de sus respectivas organizaciones, funcionarios y no funcionarios, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho, con el apoyo de las funciones de ética de sus respectivas organizaciones, deberían, a más tardar en 2025, evaluar la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de sus programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses y, atendiendo a las conclusiones de esa evaluación, proponer cambios en las políticas pertinentes cuando proceda.

Las recomendaciones informales o “blandas”, que aparecen en negrita a lo largo del texto, son sugerencias adicionales dirigidas a los órganos rectores y legislativos y a los jefes ejecutivos encaminadas a que sigan fortaleciendo y mejorando la función de ética, en particular en lo que respecta a su estructura orgánica, su independencia, la elaboración de códigos de ética, la revisión de su mandato, la aclaración de sus responsabilidades y la inclusión de otras nuevas, la formación en materia de ética y la cooperación y coherencia en todo el sistema en esa esfera. Esas recomendaciones blandas deben leerse en el contexto de las conclusiones del presente examen referidas a cada organización. Las recomendaciones blandas se encuentran en los siguientes párrafos: 64, 66, 71, 77, 78, 80, 86, 101, 104, 112, 119, 130, 134, 139, 140, 144, 179, 181, 197, 201, 210, 224, 242, 258, 264, 276, 286, 289, 291, 296 y 317.

Índice

	<i>Página</i>
Resumen	iii
Acrónimos y abreviaturas.....	xi
I. Introducción	1
A. Antecedentes.....	1
B. Revisar el propósito, los objetivos y los principales problemas	6
C. Revisar el alcance y las limitaciones	6
D. Metodología.....	7
E. Términos clave.....	8
F. Definiciones de ética e integridad utilizadas en el sistema de las Naciones Unidas	10
II. Disposiciones institucionales	12
A. Establecimiento de la función de ética.....	12
B. Estructura orgánica de la función de ética y disposiciones relativas al puesto de jefe de la oficina de ética	12
C. Mandato, atribuciones y recursos de la función de ética	17
III. Independencia de la función de ética.....	24
A. La independencia como requisito previo para el cumplimiento efectivo del mandato de la función de ética	24
B. Evaluación de la independencia de la función de ética	25
C. Evaluación con respecto a las nuevas normas	34
IV. Fomentar una cultura de la ética.....	39
A. El triple papel de la ética: establecimiento de normas; formación; y asesoramiento y orientación	39
B. Formación y educación del personal.....	44
C. Prestación de asesoramiento y orientación confidenciales en materia de ética.....	47
D. Política de protección de los denunciantes de irregularidades	50
E. Política y programas de declaración de la situación financiera y declaración de intereses...	53
F. Responsabilidades adicionales que han surgido desde 2010	59
V. Compromiso con la función de ética	63
A. Compromiso de los jefes ejecutivos	63
B. La ética como responsabilidad compartida de los Estados Miembros y los jefes ejecutivos	66
VI. Oportunidades para una mayor cooperación y coherencia interinstitucional	68
A. La cooperación como vía para mejorar la coherencia.....	68
B. Potenciar la coherencia a través de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación – grupo afiliado de profesionales de la ética.....	71
VII. Nuevos desafíos y exigencias.....	72
A. Integridad orgánica e institucional.....	72
B. Desafíos y nuevas exigencias que debe afrontar la función de ética.....	72
VIII. Observaciones finales y lecciones que hay que aprender.....	75

Anexos

I.	Establecimiento de la función de ética	76
II.	Responsabilidades de la función de ética	80
III.	Disposiciones relativas al puesto de jefe de la función de ética	91
IV.	Parte I. Independencia del jefe de la función de ética (modalidades en cuanto a la relación jerárquica).....	94
	Parte II. Independencia del jefe de la función de ética (situación contractual)	99
V.	El papel de los comités de auditoría y supervisión en relación con la función de ética	104
VI.	Función de ética: número total de solicitudes de servicios y asesoramiento, personal formado y participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses.....	107
VII.	Responsabilidades de la oficina de ética: establecimiento de normas y apoyo a las políticas, formación y asesoramiento y orientación sobre la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010	111
VIII.	Responsabilidades de la oficina de ética en el marco de la política de protección de los denunciantes de irregularidades en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020	114
IX.	Responsabilidades de la oficina de ética en el marco del programa de declaración de la situación financiera o de declaración de intereses en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020	118
X.	Obligación de los jefes ejecutivos en el marco de la función ética en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020	122
XI.	Parte I. Dotación de recursos de la función de ética (al 31 de diciembre de 2018)	125
	Parte II. Dotación de recursos de la función de ética (a 31 de diciembre de 2019).....	130
XII.	Fuente de las definiciones de integridad de varias organizaciones participantes	135
XIII.	La ética fuera del sistema de las Naciones Unidas	137
XIV.	Resumen de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección	143

Acrónimos y abreviaturas

ACNUR	Oficina del 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 Alimentación y la Agricultura
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
ITC	Centro de Comercio Internacional
JJE	Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
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
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
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
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

1. La Dependencia Común de Inspección (DCI) incluyó en su programa de trabajo para 2020 un examen del estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas. El examen forma parte de la labor de la DCI en una de sus cuatro esferas temáticas de interés¹ y está estrechamente relacionado con las funciones de administración de justicia y de ética e integridad, tal como se exponen en el Marco Estratégico de la DCI para el período 2020-2029². El examen forma parte del grupo de informes de la DCI en los que se abordan las cuestiones de la supervisión, la integridad y la rendición de cuentas³.

2. **Se utilizan como referencia varios informes anteriores de la DCI que ofrecen puntos de comparación para el presente examen.** El examen es una continuación del que la DCI realizó en 2010 sobre la ética en el sistema de las Naciones Unidas⁴. En él se tienen en cuenta las conclusiones pertinentes de exámenes posteriores de la DCI, como los realizados sobre el fraude⁵, el conflicto de intereses⁶ y las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades⁷, así como cuestiones relacionadas con la ética abordadas por la DCI en los exámenes de varias organizaciones concretas.

3. El objetivo es determinar el estado actual de la función de ética y evaluar los progresos realizados por las organizaciones del sistema en el establecimiento de la función de ética en consonancia con las recomendaciones anteriores de la DCI, y examinar si los nuevos acontecimientos requieren ajustes basados en la actualización de las normas de la DCI o la elaboración de otras nuevas. Sobre la base de las conclusiones alcanzadas, la Inspectoría formula recomendaciones encaminadas a mejorar la organización de la función de ética, su independencia, su mandato y el alcance de sus responsabilidades, especialmente a la luz de los nuevos acontecimientos, y a intensificar la cooperación y la coherencia dentro de todo el sistema en el ámbito de la ética.

A. Antecedentes

4. **¿Cuál es el significado del término “ética” y por qué es relevante para el sistema de las Naciones Unidas?** La palabra “ética” se deriva de la antigua palabra griega “*ēthikē (ἠθική)*”, “moral (entendimiento)”, que a su vez se deriva de la palabra “*ēthos (ἦθος)*”, “carácter, naturaleza moral”. La palabra está asociada a una gran variedad de significados, todos ellos dependientes de factores como la disciplina científica, la filosofía, la religión, las convicciones, la política o el ámbito profesional de cada uno. Solo por esa razón, la búsqueda de una definición generalmente aceptada es intrínsecamente difícil. Volveremos a la definición de la ética a lo largo del informe.

5. **La ética como estudio de las normas del comportamiento y los códigos morales.** En los términos más generales y neutrales, la ética es una disciplina filosófica que se ocupa del estudio de las normas del comportamiento y la actuación humanos. La palabra se suele utilizar como sinónimo de moral como ideal universal basada en la razón, y a veces se utiliza de forma más restringida para referirse al código o sistema moral de una tradición, grupo o individuo en particular. Además, se ocupa de examinar desde un punto de vista teórico la justificación de los sistemas éticos de normas y reglas de actuación. Por ello, la ética también se toma como sinónimo de “filosofía moral”. Como disciplina filosófica, la ética trata de

¹ A/74/34, anexo I, párr. 9 a).

² *Ibid.*, anexo I. Las otras tres esferas temáticas de interés pueden verse en los párrafos 9 b), c) y d).

³ IU/REP/2010/5; JIU/REP/2011/5; JIU/REP/2011/7; JIU/REP/2011/10; JIU/REP/2012/10; JIU/REP/2012/10; JIU/REP/2014/6; JIU/REP/2015/6; JIU/REP/2016/4; JIU/REP/2016/8; JIU/REP/2017/9; JIU/REP/2018/4; y JIU/REP/2019/6.

⁴ JIU/REP/2010/3.

⁵ JIU/REP/2016/4.

⁶ JIU/REP/2017/9.

⁷ JIU/REP/2018/4.

responder a la pregunta de qué normas y objetivos (propósitos y valores) deben guiar a las personas en sus acciones.

6. **Teoría ética frente a la ética aplicada y la metaética.** La ética moderna se divide en ética normativa, que engloba a la teoría ética estándar y su aplicación a actos y clases de actos concretos, que conduce en última instancia a la ética aplicada, que intenta poner en práctica la teoría ética en la vida real, por ejemplo, en la vida pública y privada, la actuación profesional, la salud, la tecnología, el derecho y el liderazgo.

7. **Aunque se basan en conceptos teóricos, las reflexiones éticas tienen, no obstante, múltiples aplicaciones prácticas útiles.** En consecuencia, las posibilidades que ofrece la reflexión ética suelen ser de carácter práctico. Pueden basarse en el individuo y las opciones que elige en la vida, en la sociedad en su conjunto o en algunas esferas específicas, como la vida política y económica, el ámbito de la salud o los avances tecnológicos. Otra posibilidad es que la reflexión se centre en cuestiones más fundamentales, como la forma de afrontar la vida, su principio y su fin.

8. **Esas reflexiones ayudan, sobre todo, a resolver los dilemas éticos que surgen de los conflictos de valores.** Así pues, se trata de analizar, en los dilemas que necesariamente surgen en la vida y la actuación humanas, cuál es el comportamiento éticamente correcto y moralmente adecuado, o sea, la necesidad de justificar las propias decisiones ante uno mismo y ante los demás con arreglo a criterios racionales, especialmente en el caso de los conflictos de valores.

9. **La ética como estudio de los valores y como guía para un comportamiento responsable.** En resumen, la ética puede considerarse como el estudio y la reflexión sobre cuestiones morales. Su objeto principal son los valores y el examen de lo que tiene valor moral. El comportamiento ético consiste en la realización de los valores éticos, por lo que la ética tiene como objetivo desarrollar y fortalecer la conciencia de los valores, como guía de la propia conducta en la vida y de las propias acciones en los ámbitos privado, profesional y político, todo lo cual da lugar a un comportamiento responsable.

10. Frente al telón de fondo de la ética como concepto general, como se ha esbozado anteriormente, con el tiempo la ética se ha convertido en un atributo institucional y, por tanto, en un requisito dentro de la vida pública y la gobernanza, incluso en muchos servicios públicos. La exigencia ética en las instituciones públicas (y también en las privadas) está relacionada con el deber de observar los valores morales y cumplir las normas éticas legales. Por ejemplo, poner el interés público o institucional por encima de los intereses personales o de otro tipo y respetar los valores y las normas éticas (entre otras cosas), ambos expresados en el juramento que prestan los miembros del personal de las administraciones públicas, incluidas las Naciones Unidas.

11. **Las Naciones Unidas como “institución ética” en un entorno cada vez más complejo.** La Organización de las Naciones Unidas se creó después de dos guerras mundiales con un propósito ético expreso⁸ de guiar a la comunidad de naciones en la resolución de sus desacuerdos de forma pacífica, con el apoyo de una administración pública internacional que debe observar las normas éticas establecidas en el Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas. Con ese fin, un compromiso clave de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas es identificar los valores fundamentales y proporcionar a los funcionarios de la administración pública internacional y demás empleados una comprensión clara de la conducta que se espera de ellos para que puedan desempeñar sus funciones de manera coherente con los más altos niveles de ética e integridad, tal como se exige en la Carta y en las normas de conducta de la administración pública internacional.

12. **Al crear la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, el objetivo de la Asamblea General no era otro que fomentar la conducta ética en todo el sistema.** De conformidad con la resolución 60/1 de la Asamblea General, sobre el Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, el objetivo original era apoyar al Secretario General en sus esfuerzos por

⁸ Véase el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, que se refiere, entre otras cosas, a: preservar a las generaciones venideras de la guerra; reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre y en la dignidad y el valor de la persona humana; y promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

garantizar una conducta ética, asegurar que los funcionarios de las Naciones Unidas hicieran una declaración de su situación financiera y ofrecer una mayor protección a quienes revelaran irregularidades en la Organización.

13. **Un código ético para todo el sistema.** Para ello, se pidió al Secretario General que aplicara con diligencia las normas de conducta existentes y elaborara un código ético para todo el personal de las Naciones Unidas. A este respecto, la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara en su sexagésimo período de sesiones planes detallados para el establecimiento de una oficina de ética de naturaleza independiente.

14. **Un código de ética para los funcionarios y otras categorías de personal de las Naciones Unidas.** En 1997, el Secretario General presentó a la Asamblea General un proyecto de código de conducta de las Naciones Unidas como parte de su respuesta a la petición formulada por la Asamblea en 1994 de que estableciera un sistema transparente y eficaz de responsabilidad y rendición de cuentas⁹. En marzo de 1998, la Asamblea remitió el proyecto de código a la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). La Comisión recomendó que las Naciones Unidas sustituyeran la expresión “código de conducta”, que podía ser malinterpretada, por otra denominación más adecuada. Esta última decisión fue respaldada por la Quinta Comisión de la Asamblea, y el Secretario General sustituyó la expresión “código de conducta” por “la de estatuto, derechos y deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas” y publicó el documento bajo la forma de boletín del Secretario General¹⁰. Desde entonces, la Secretaría de las Naciones Unidas cuenta con su propio código deontológico genérico que se aplica a sus funcionarios. Se trata de un código de obligado cumplimiento que alcanza también al personal de todos los fondos y programas¹¹. En cuanto a la elaboración de un código deontológico aplicable a todo el personal, en 2009 se presentó un “código de ética para el personal de las Naciones Unidas” a la Asamblea, que decidió aplazar su examen hasta que finalizara la revisión de las normas de conducta de la administración pública internacional establecidas por la CAPI. Hasta la fecha, las únicas categorías de personal que reciben orientación sobre la conducta ética a través de un código adaptado a sus respectivas funciones son las tropas que prestan servicio como cascos azules¹² y los voluntarios de las Naciones Unidas¹³. En cuanto a los funcionarios nombrados por elección, la Asamblea, en su resolución 70/305, adoptó en 2016 un código de ética para su Presidente. El personal de las Naciones Unidas sobre el terreno cuenta, como orientación ética indirecta, con la política de rendición de cuentas sobre la conducta y la disciplina en las misiones sobre el terreno, que se centra en el proceso de rendición de cuentas por la conducta impropia y las faltas de disciplina¹⁴.

15. **El establecimiento de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en 2005.** El Secretario General cumplió con la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 60/1 mediante un boletín del Secretario General¹⁵ en virtud del cual se establecía la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y se la dotaba de un mandato que se ajustaba y perseguía “el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad”¹⁶. Dos años después, el Secretario General decidió el establecimiento de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas que se administran por separado¹⁷.

16. **Eso desencadenó que en todo el sistema de las Naciones Unidas se adoptaran medidas de seguimiento similares.** El ejemplo establecido por la Asamblea General fue seguido posteriormente por los jefes ejecutivos o los órganos rectores de otras organizaciones del sistema por motivos idénticos o similares, como la contribución al fomento de una cultura

⁹ A/52/488, párr. 3 a).

¹⁰ ST/SGB/1998/19.

¹¹ La última versión es ST/SGB/2016/9.

¹² “Código de Conducta Personal para los Cascos Azules: Diez Reglas”, puede consultarse en inglés en www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/ten_rules.pdf.

¹³ “International UN Volunteer Handbook: Conditions of Service”, secc. 2, puede consultarse en www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/International_UN_Volunteer_Conditions_of_Service_2015.pdf.

¹⁴ \$puede consultarse en el sitio web dedicado a la conducta en las misiones de las Naciones Unidas sobre el terreno: <https://conduct.unmissions.org/documents-standards>.

¹⁵ ST/SGB/2005/22.

¹⁶ Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

¹⁷ ST/SGB/2007/11/Amend.1.

de ética, transparencia y responsabilidad, manifestados en las decisiones o instrucciones internas de sus respectivos órganos rectores.

17. Las exigencias en materia de ética e integridad dentro del sistema de las Naciones Unidas han evolucionado continuamente a lo largo del tiempo. Hoy en día, existe un mayor grado de escrutinio por parte de los Estados Miembros y otros interesados externos en cuanto a su expectativa de que las instituciones rindan cuentas y actúen con transparencia e integridad. Los firmes llamamientos a la mejora de la rendición de cuentas y la integridad a nivel institucional y personal se reflejan, entre otras cosas, en los informes periódicos del Secretario General sobre la rendición de cuentas¹⁸, sus informes sobre las actividades de la Oficina de Ética¹⁹ y las resoluciones conexas de la Asamblea General²⁰ y los informes similares de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y las resoluciones y decisiones de sus órganos rectores²¹.

18. La importancia crítica de la función de ética para la eficiencia y la credibilidad del sistema de las Naciones Unidas. La ética y la integridad son fundamentales tanto para el funcionamiento eficiente y eficaz como para la credibilidad y la reputación de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Ambas dependen en gran medida de la conducta del personal, tanto en las misiones sobre el terreno como de otro tipo, y en las operaciones de mantenimiento de la paz, que a menudo deben llevarse a cabo en condiciones excepcionales mientras se mantienen permanentemente bajo los focos. Eso reafirma la importancia de que exista una función de ética eficaz y dedicada y de su papel decisivo en los ámbitos de la prevención y la promoción. Como se desprende de la mayoría de las encuestas en el momento del nombramiento y otras encuestas del personal, por ejemplo, en el contexto del examen de la DCI de 2018 sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades o del grupo de trabajo de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) sobre el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales²², la percepción y el nivel de confianza del personal en el liderazgo a la hora de promover la defensa de los valores éticos pueden ser motivo de preocupación.

19. Principales conclusiones del primer examen de la ética en las Naciones Unidas realizado por la DCI. Los autores de la revisión de 2010 ya afirmaron lo siguiente:

“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

¹⁸ A/73/688 y A/74/658.

¹⁹ A/71/334; A/73/89; y A/74/78.

²⁰ Resoluciones de la Asamblea General 60/254, 63/250, 68/252 y 71/263.

²¹ Por ejemplo, la cuestión de la ética y la integridad ya se había planteado en los debates sobre la reincorporación de los proveedores tras las revisiones del programa petróleo por alimentos y la necesidad de adoptar medidas de cumplimiento corporativo para aquellas empresas que quisieran volver a trabajar con las Naciones Unidas. Más tarde, la cuestión volvió a surgir en el contexto de los debates sobre el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para hacer frente a esos problemas.

²² Véase, por ejemplo, CEB/2019/3 y CEB/2019/HLCM/17. Pueden verse más detalles en los documentos de la segunda reunión de órganos de investigación sobre la protección contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales del Comité Permanente entre Organismos, que pueden consultarse en <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>.

a ellos. Ello vale para todos los que trabajan en la organización, sea cual fuere su condición; nadie está excluido o exento.”²³

20. **Del examen de la ética en las Naciones Unidas realizado por la DCI en 2010 se derivó un conjunto de recomendaciones importantes.** A la luz de esas conclusiones, y con el fin de ayudar a las organizaciones a establecer una función de ética plenamente operativa, los autores del examen de 2010 formularon varias recomendaciones esenciales de carácter normativo y operacional que apuntaban a las características básicas de la función, en particular: a) el establecimiento y la estructura orgánica; b) la independencia; c) los jefes de las oficinas de ética; d) el presupuesto; e) el mandato y las responsabilidades; y f) el compromiso y las obligaciones de los jefes ejecutivos. Desde la publicación del informe de 2010, las organizaciones han conseguido claros progresos en la aplicación de las recomendaciones de la DCI para fortalecer su función de ética. Según el sistema de seguimiento de la DCI basado en la Internet²⁴, las organizaciones participantes aceptaron el 71 % de las recomendaciones formuladas y aplicaron el 97 % de las recomendaciones que habían aceptado²⁵.

21. **Hacia una creciente madurez de las funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas.** En 2010, cuando solo el 55 % (12 de 22) de las organizaciones participantes en la DCI contaban con una función de ética, ninguna de ellas satisfacía los criterios de independencia descritos en el informe de 2010. En aquel momento, por ejemplo, solo un puñado de organismos especializados había establecido oficinas de ética totalmente independientes que cumplieran las normas mínimas de la DCI, e incluso las de los que lo habían hecho a menudo carecían de la dotación de personal, los perfiles profesionales y el presupuesto necesarios.

22. **En general, en 2010 seguía existiendo una situación claramente insatisfactoria.** En ese momento, la función de ética aún no estaba establecida de manera uniforme en todo el sistema de las Naciones Unidas. Como se señaló en las conclusiones y recomendaciones del primer examen de la DCI, las lagunas y deficiencias críticas habían impedido, además, que esa función asumiera plenamente el papel previsto. Por tanto, las recomendaciones tenían por objeto apoyar una función de ética plenamente operativa en cada organización del sistema destinada a velar por que todo el personal se adhiera a las normas más estrictas de comportamiento ético, ya que la ética y la integridad eran obligaciones estatutarias que el personal debía suscribir desde el primer día de servicio²⁶.

23. **Nuevas oficinas de ética, mandatos más amplios y sólidos, y un mayor énfasis en la independencia y la formación del personal.** Desde 2010, la función de ética, incluida su independencia, ha evolucionado considerablemente, habiéndose creado nuevas oficinas de ética, fortalecido los mandatos, tanto de las funciones nuevas como de las existentes, y establecido nuevos y mejores criterios para su independencia. Además, la función de ética ha evolucionado en muchas organizaciones de todo el sistema llegando a asumir un papel fundamental, entre otras cosas, en los esfuerzos de formación en la materia, la protección contra las represalias de los denunciantes de irregularidades, y la facilitación a los órganos rectores de información clave y datos sobre las tendencias relacionadas con la ética y la cultura de la organización.

24. **Una mejor cooperación a través de las redes internacionales de ética.** El Panel de Ética de las Naciones Unidas²⁷, creado originalmente en 2007 como Comité de Ética de las Naciones Unidas, y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, creada originalmente en 2010 como Red de Ética de las Naciones Unidas, proporcionan foros útiles para el intercambio de conocimientos y la cooperación. El Panel de Ética de las Naciones Unidas recibió el mandato de crear un conjunto unificado de normas y políticas en materia

²³ JIU/REP/2010/3, párr. 2.

²⁴ Basado en la información comunicada por las organizaciones participantes.

²⁵ Las cifras del sistema de seguimiento por Internet se basan en los datos declarados por las propias organizaciones participantes en la DCI y se recogieron el 7 de julio de 2021.

²⁶ Véase el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

²⁷ El Panel de Ética de las Naciones Unidas está integrado por los responsables de ética de cada uno de los siete fondos y programas que han instituido su propia función de ética y está presidido por el Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

de ética para la Secretaría de las Naciones Unidas y los órganos y programas administrados por separado, mientras que la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales se creó para prestar apoyo a los esfuerzos del Secretario General por promover la colaboración en todo el sistema sobre cuestiones relacionadas con la ética dentro de la familia de las Naciones Unidas. En la actualidad sirve de foro para un número más amplio de miembros²⁸ y proporciona apoyo para el desarrollo profesional, la evaluación comparativa y el intercambio de información con respecto a las políticas y prácticas en el ámbito de la ética²⁹.

25. **Aún quedan importantes retos por resolver.** A pesar de todos los progresos realizados, en el presente examen se ha detectado la persistencia de una serie de deficiencias en las actuales disposiciones en materia de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Así pues, la tarea de seguir fortaleciendo esa función de ética para garantizar adecuadamente los niveles esperados de integridad y rendición de cuentas en todo el sistema sigue siendo un desafío permanente.

B. Revisar el propósito, los objetivos y los principales problemas

26. Al realizar el presente examen se analizaron los cambios que se habían producido en la función de ética desde 2010, incluido su papel y sus responsabilidades específicas en todo el sistema de las Naciones Unidas. Además, se estudió en qué medida las oficinas de ética de las organizaciones estaban preparadas para hacer frente a las nuevas exigencias y a los correspondientes desafíos, por ejemplo, las medidas cada vez más estrictas adoptadas por el sistema para luchar contra las conductas impropias y los comportamientos poco éticos, así como las nuevas realidades operacionales, como la proliferación de acuerdos contractuales o como asociados en la ejecución.

27. Como ya se dijo en el examen realizado por la DCI en 2010³⁰, una función de ética eficaz tiene un precio. Los Estados miembros de las organizaciones, en su calidad de principales interesados, proporcionan orientación estratégica y son los responsables últimos de la ética. Por tanto, es su prerrogativa definir y proporcionar el nivel general de recursos que han de destinarse a esa función.

C. Revisar el alcance y las limitaciones

28. **Se llegó a todos los organismos participantes en la DCI.** El presente examen se realizó a nivel de todo el sistema y se dirigió a todas las organizaciones participantes en la DCI, a saber, la Secretaría de las Naciones Unidas, sus departamentos y oficinas, sus fondos y programas, otros órganos y entidades de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). Cinco organizaciones (la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y el Centro de Comercio Internacional (ITC)) no participaron plenamente en el proceso de examen, ya que sus funciones de ética dependen de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, por lo que no figuran en el presente informe.

29. **Se revisaron todas las disposiciones relevantes para la función.** El objeto del presente examen es la función de ética a nivel interno, que en la mayoría de las organizaciones es una función específica. Se examinó la idoneidad de las disposiciones institucionales, estructurales y operacionales de la función de ética, centrándose en las deficiencias y lagunas señaladas en el informe anterior, en particular en lo relativo a su establecimiento y estructura orgánica; el nivel de independencia necesario; los jefes de las oficinas de ética (su

²⁸ Además de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones intergubernamentales que tienen acuerdos de consulta y colaboración con el sistema de las Naciones Unidas, como las instituciones financieras, los bancos de desarrollo, etc.

²⁹ Véase A/73/89.

³⁰ JIU/REP/2010/3.

profesionalización y categoría); el mandato y las responsabilidades; el compromiso y las obligaciones de los jefes ejecutivos; y el marco normativo pertinente. El objetivo es ofrecer una instantánea de la situación actual de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, identificar posibles esferas de mejora y formular las recomendaciones que correspondan.

30. **Los retos específicos a los que se enfrentan las distintas partes del sistema de las Naciones Unidas exigen un tratamiento diferenciado.** A los efectos del presente examen, y tras tomar en consideración los diferentes mandatos, tamaños y tipos de financiación de las organizaciones³¹, se ha hecho una distinción entre la Secretaría de las Naciones Unidas, sus departamentos y oficinas y sus fondos y programas, por un lado, y los organismos especializados y el OIEA, así como otras entidades y órganos de las Naciones Unidas, como el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA) por otro. En los casos en que las recomendaciones no se aplican por igual a todas las organizaciones que han participado en el examen, se ha señalado claramente.

31. A la luz de lo anterior, las organizaciones participantes se agruparon en diferentes categorías a efectos del examen. La primera se estableció a partir del boletín del Secretario General sobre la organización de la Secretaría de las Naciones Unidas³² y comprende la Secretaría de las Naciones Unidas y sus departamentos y oficinas, como la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat y la UNODC, que son organizaciones participantes en la DCI.

32. La segunda categoría comprende los fondos y programas de las Naciones Unidas, incluidos el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS). La tercera incluye dos organizaciones: a) el ITC, una entidad conjunta de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio; y b) el ONUSIDA, un programa copatrocinado por 11 organizaciones del sistema. La cuarta y última categoría comprende los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA. La agrupación también se diseñó para facilitar el uso del presente examen tanto por parte de las organizaciones como de los Estados miembros.

33. Para recabar información comparativa se consultó a los funcionarios pertinentes de las siguientes organizaciones internacionales no participantes en la DCI: la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares; la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE); el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA); y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Puede verse más información en el anexo XIII.

D. Metodología

34. **Enfoque:** Para la realización del examen se siguió un enfoque en dos etapas: a) un análisis de la situación en 2020 en relación con las normas propuestas por la DCI en 2010 para determinar si la brecha se había reducido realmente en el último decenio y para cuantificar los avances logrados; y b) un análisis de la situación en 2020 en relación con los nuevos requisitos identificados para la función de ética y, por tanto, con las nuevas normas de la DCI³³.

35. **Normas de la DCI.** En 2010, los inspectores examinaron la función de ética de las organizaciones participantes en relación con los componentes considerados esenciales para que la función sea eficaz. Esos componentes esenciales se presentaron como normas propuestas por la DCI, y la información relacionada con la ética se analizó con arreglo a esas normas.

36. Al igual que en el examen de 2010, la actualización de las normas de la DCI realizada en 2020 se basó en: la bibliografía sobre ética e integridad, incluida la generada en el sector privado; los informes de las funciones de ética y los comités de auditoría y supervisión

³¹ La intención del presente examen no es proponer un modelo de “talla única”.

³² ST/SGB/2015/3.

³³ Basado en las normas comúnmente acordadas para la función de ética de las fuentes de mejores prácticas, véase el párrafo 30.

presentados a los órganos rectores y legislativos de las respectivas organizaciones; las mejores prácticas identificadas en las funciones de ética de las organizaciones del sistema; y las conversaciones con representantes de las organizaciones del sistema, incluidos los representantes del personal.

37. **Calendario y metodología.** El examen se llevó a cabo entre marzo de 2020 y marzo de 2021 en todo el sistema. De conformidad con las normas, reglas y directrices de la DCI y sus procedimientos de trabajo internos, la metodología seguida para preparar el informe incluyó: un amplio examen documental y un análisis en profundidad de las políticas y los procedimientos relacionados con la ética, como las decisiones de los órganos rectores; los informes anuales sobre la actividades de la función de ética, incluidas las respuestas de la administración; el mandato de la función de ética; los códigos deontológicos; los informes anuales de los comités de auditoría y supervisión; el mandato de los comités de auditoría y supervisión; y otros informes pertinentes. Además, se analizaron detalladamente los datos contenidos en la documentación y demás información recibida y recopilada.

38. **Fuentes de datos utilizadas.** Los datos proceden, entre otras fuentes, de las respuestas al cuestionario institucional, las notas tomadas durante las entrevistas, las evaluaciones externas de las funciones de ética, cuando se dispone de ellas, las decisiones y la documentación pertinentes de los órganos rectores y legislativos, y la información facilitada por las organizaciones participantes en el sistema de seguimiento de la DCI basado en la Internet. Los datos se sometieron a un análisis cuantitativo y cualitativo, y se realizó una triangulación y validación de la información obtenida.

39. **Entrevistas basadas en un cuestionario de la DCI.** Veinticuatro organizaciones participantes en la DCI respondieron al cuestionario institucional y otras solicitudes de información de la DCI. Además, en el curso del examen se mantuvieron entrevistas con 140 personas de 23 organizaciones participantes en la DCI. Todas las entrevistas se realizaron a distancia mediante teleconferencias y otros medios, debido a las restricciones impuestas por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19). En todas esas organizaciones se entrevistó a personas de las siguientes oficinas o funciones, cuando existían: la oficina y la función de ética; la oficina ejecutiva o el jefe de gabinete; la dependencia de recursos humanos; la oficina del ombudsman; y los representantes del personal.

40. **Revisión interna por homólogos.** Antes de finalizar el presente informe, se recurrió a un procedimiento interno de revisión por homólogos para recabar las observaciones de todos los inspectores de la DCI (“sabiduría colectiva”).

41. **Cuadro sobre las medidas de seguimiento.** Para facilitar la utilización del informe, la aplicación de sus recomendaciones y su seguimiento, el anexo XIV contiene un cuadro en el que se indica si el informe se presenta a los órganos rectores y legislativos y a los jefes ejecutivos de las organizaciones examinadas para que adopten medidas o con fines meramente informativos.

42. **Agradecimientos.** La Inspectora desea expresar su sincero agradecimiento a todos los representantes de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y de otras organizaciones y entidades que colaboraron en la preparación del presente informe, y en particular a los que participaron en las entrevistas y cumplieron los cuestionarios y compartieron de buen grado sus conocimientos y experiencia.

43. **Comentarios de las organizaciones participantes en la DCI.** Como es práctica habitual, el proyecto de informe se distribuyó a las organizaciones participantes en la DCI para que corrigieran cualquier posible error de hecho, y se solicitaron sus comentarios, que se han tenido en cuenta al finalizar el informe.

E. Términos clave

44. Los siguientes términos se utilizan a lo largo del examen:

Ética. A los efectos del presente examen, el término se utiliza en el contexto y en la forma en que se hace en diversos documentos legislativos, y por tanto oficiales, de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En su acepción más amplia, puede

entenderse que denota una actuación coherente con los valores de las Naciones Unidas y los más altos niveles de integridad exigidos en virtud de la Carta y las normas de conducta de la administración pública internacional.

Además, es importante destacar el enfoque promovido por el Instituto de Ética Empresarial, a saber, que la ética empieza donde terminan la ley y la normativa³⁴. En el contexto del presente examen, ese enfoque se considera especialmente útil, ya que demuestra que el comportamiento ético va mucho más allá del mero cumplimiento de las normas legales internas y externas.

Del mismo modo, los autores del estudio de referencia de 2020 eligieron la definición de “actuación correcta” para la ética y de “carácter personal” para la integridad, “dentro de un contexto institucional que se refiere a un compromiso con el pensamiento y la actuación correctos en todos los aspectos de la forma en que se gobierna y dirige una organización”. En contraste con el cumplimiento de las leyes, “la ética y la integridad... describen las opciones morales que deben tomar los individuos y las organizaciones”³⁵.

Integridad. En principio, si se trata de una persona, la integridad se entiende como la cualidad de ser honesto y tener unos firmes principios morales. En el contexto del presente examen, el término se utiliza tal como se define en el Marco de Valores y Comportamientos de la Secretaría de las Naciones Unidas: “Actuar con ética, respetando las normas de conducta de las Naciones Unidas y tomando medidas rápidas en caso de presenciar un comportamiento poco profesional o poco ético, o cualquier otra infracción de las normas de la Organización”³⁶.

Rendición de cuentas. La rendición de cuentas es la obligación de la Secretaría y de sus funcionarios de responder por todas las decisiones adoptadas y las acciones realizadas, y de ser responsables de cumplir sus compromisos, sin matices ni excepciones. La rendición de cuentas incluye: alcanzar objetivos y resultados de alta calidad de manera oportuna y rentable; desempeñar y cumplir plenamente todos los mandatos de la Secretaría aprobados por los órganos intergubernamentales de las Naciones Unidas y otros órganos subsidiarios establecidos por esos órganos en cumplimiento de todas las resoluciones, reglamentos, normas y estándares éticos; informar sobre los resultados del desempeño de manera veraz, objetiva, precisa y puntual; llevar a cabo una administración responsable de los fondos y recursos; todos los aspectos del desempeño, incluido un sistema de recompensas y sanciones claramente definido; y actuar reconociendo debidamente el importante papel de los órganos de supervisión y cumpliendo plenamente las recomendaciones aceptadas, tal como se define en la resolución 64/259 de la Asamblea General.

Cumplimiento. En general, el cumplimiento (conformidad) denota la adhesión a políticas, planes, procedimientos, leyes, normas, contratos u otros requisitos.

Función dedicada. Al definirla como “dedicada” se entiende que la organización ha establecido un puesto a tiempo completo de oficial de ética y, por tanto, una función de ética específica, y no meramente de naturaleza dual o compartida.

Doble función. Ese término se refiere a una función a la que se han encomendado responsabilidades en materia de ética y en otras materias, como la función de ombudsman o una función jurídica.

³⁴ Canal de YouTube del Instituto de Ética Empresarial, “What ethical issues will be more important in the future?”, 3 de enero de 2016, puede consultarse en www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

³⁵ J. Dubinsky y A. Richter, “Global Ethics and Integrity Benchmarks”, 2020, pág. iv.

³⁶ Naciones Unidas, “Marco de Valores y Comportamientos de la Secretaría de las Naciones Unidas”, puede consultarse, en inglés, en [https://i.unu.edu/media/unu.edu/page/24952/Values-and-Behaviours-Framework_Final.pdf#:~:text=The %20 %E2 %80 %98UN %20Values %20and %20Behaviours %20Framework %E2 %80 %99 %20forms %20the,we %20experience %20the %20organization %20on %20daily %20basis](https://i.unu.edu/media/unu.edu/page/24952/Values-and-Behaviours-Framework_Final.pdf#:~:text=The%20%E2%80%98UN%20Values%20and%20Behaviours%20Framework%E2%80%99forms%20the,we%20experience%20the%20organization%20on%20daily%20basis).

Función compartida. Ese término se refiere a una función de ética o a un puesto de oficial de ética que dos o más organizaciones comparten en virtud de un acuerdo de reparto de costes.

F. Definiciones de ética e integridad utilizadas en el sistema de las Naciones Unidas

1. Ética

45. **Fuentes de las definiciones oficiales.** La DCI preguntó a las organizaciones participantes si en su documentación oficial se definían la “integridad” y la “ética”. La mayoría de las organizaciones se remitieron a la Carta de las Naciones Unidas³⁷, a las normas de conducta de la CAPI de 2013³⁸ y a sus respectivos estatutos y reglamentos del personal como documentos de orientación en esas cuestiones.

46. **Una amplia discrepancia en las definiciones de ética y sus fuentes.** Once organizaciones participantes indicaron que la ética no estaba definida en absoluto en sus respectivas organizaciones o que no existía “ninguna definición oficial”. La Secretaría de las Naciones Unidas explicó que la ética podía interpretarse a través de diversos documentos normativos y publicaciones administrativas. En los términos más amplios, se entendía que la ética denotaba una actuación coherente con los valores de las Naciones Unidas y los más altos niveles de integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas. La propia Carta, con sus principios, era considerada por muchas organizaciones como el documento fundamental para la definición de la ética, complementada por el juramento o la declaración con ocasión del nombramiento³⁹.

47. **Definiciones de ética establecidas a nivel interno.** Sin embargo, algunas organizaciones han desarrollado sus propias definiciones, ya sea de manera formal o informal. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) define la ética como la adopción de la decisión correcta incluso cuando la normativa escrita no ofrece una respuesta clara en una situación específica. La UNOPS hace referencia a su definición oficial de ética, que se ajusta a las definiciones y descripciones generales de ética de las Naciones Unidas. La organización continúa diciendo que su personal mantiene los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, que se asegura de que su actuación siempre esté en consonancia con su misión, y que rinde cuentas de todas sus acciones y omisiones mientras desempeña sus funciones en el UNOPS. El Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (UNRWA) hace referencia a su manual y un folleto sobre como prestar servicio de manera ética, en el que se define la ética como hacer lo correcto por la razón correcta y se afirma que conocer, respetar y aplicar la ley es la base del comportamiento ético, pero que la actuación ética no termina ahí. También se refiere a aspectos del comportamiento que no se rigen por la ley, por ejemplo, tratar a otras personas con respeto. El ONUSIDA define la ética como hacer lo correcto por la razón correcta, mientras que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) afirma que la ética consiste en un conjunto de normas para juzgar lo que está bien y lo que está mal sobre la base de los valores fundamentales de la organización: integridad, profesionalidad y respeto a la diversidad. Por último, la Unión Postal Universal (UPU) afirma que, para actuar de forma ética, su personal debe actuar de

³⁷ En el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se establece 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 a la diversidad son los valores fundamentales que se esperan del personal de la Organización.

³⁸ Muchas organizaciones consideran que las normas de conducta para la administración pública internacional son el documento básico para definir la “ética”, más concretamente su párrafo 5, en el que se afirma que “el concepto de integridad consagrado en la Carta de las Naciones Unidas abarca todos los aspectos del comportamiento de los funcionarios públicos internacionales e incluye cualidades como la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad. Esas cualidades son tan esenciales como la competencia y la eficiencia, también consagradas en la Carta”.

³⁹ Véase ST/SGB/2016/9, cláusula 1.1 b) del Estatuto del Personal.

acuerdo con sus propias misiones y demostrar los más altos niveles de competencia e integridad, tal y como están consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal y el Código de Conducta, mediante la incorporación de una cultura de ética, transparencia y responsabilidad.

48. **Otras fuentes utilizadas en el sistema de las Naciones Unidas.** El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se remite a dos boletines del Secretario General⁴⁰. En cuanto a los organismos especializados y el OIEA, muchos se basan en sus propias políticas de ética⁴¹, las normas o el código deontológico⁴², el estatuto y el reglamento del personal o, más ampliamente, sus principios rectores y valores fundamentales⁴³.

2. Integridad

49. La interpretación más común de la integridad es que denota los valores fundamentales de las Naciones Unidas como institución y los más altos niveles de honestidad exigidos por la Carta, por los que se guían y a los que se adhieren las operaciones y actividades de las Naciones Unidas.

50. Aunque en los documentos oficiales no existe una definición oficial del término “integridad”, la Secretaría de las Naciones Unidas la interpreta a través de diversos documentos normativos y publicaciones administrativas. En 2021, tras la revisión del marco de competencias, la Secretaría de las Naciones Unidas redefinió la integridad en su Marco de Valores y Comportamientos. La integridad se presenta como uno de los cuatro valores, junto a la inclusión, la humildad y la humanidad. Según el Marco, actuar con integridad significa actuar con ética, respetando las normas de conducta de las Naciones Unidas y tomando medidas rápidas en caso de presenciar un comportamiento poco profesional o poco ético, o cualquier otra infracción de las normas de las Naciones Unidas.

51. **No existe una definición única de integridad en el sistema de las Naciones Unidas.** Ninguna organización ha adoptado una definición independiente de integridad, mientras que todas la definen o se refieren a ella a través de algunos otros documentos, como el estatuto del personal, normas de conducta, códigos deontológicos, marcos jurídicos y manuales. Para más detalles, véase el anexo XII.

52. **No todas las organizaciones han elaborado códigos de conducta o ética individuales aparte de las normas de conducta de la CAPI.** En total, cinco de las organizaciones examinadas no han elaborado ni sus propias normas de conducta ni su propio código deontológico, aparte de las normas de conducta de la CAPI, que son de aplicación universal⁴⁴. Cuatro organizaciones cuentan con un código de ética⁴⁵, siete tienen unas normas de conducta⁴⁶, y otras cinco tienen ambos⁴⁷. Algunas organizaciones reconocieron que el establecimiento de un código de conducta o de ética propio es una buena práctica con vistas a fomentar la rendición de cuentas proporcionando un conjunto claro de expectativas, al tiempo que se fomenta la adhesión a las normas, políticas, procedimientos y prácticas, creando y manteniendo así una cultura de ética en la organización. En los comentarios recibidos, se sugirieron también otros objetivos de dicho código, como prestar apoyo a los miembros del personal en la defensa de los ideales de la ética y protegerlos en el desempeño de sus funciones como funcionarios internacionales.

⁴⁰ ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11.

⁴¹ Como, por ejemplo, la política en materia de ética del OIEA.

⁴² Como, por ejemplo, las normas de conducta e integridad de la OIT, el código ético del personal de la UIT y el código de conducta ética de la ONUDI.

⁴³ Por ejemplo, la OMT, la OMS y la OMPI.

⁴⁴ El UNICEF, la UNOPS, ONU-Mujeres, el OIEA y la OMT.

⁴⁵ El PNUD, la OMPI, la FAO y la ONUDI (estos dos últimos en forma de “código de conducta ética”).

⁴⁶ El UNFPA (para los proveedores), el ACNUR, el UNRWA, el PMA, el ONUSIDA, la UNESCO y la UPU.

⁴⁷ La Secretaría de las Naciones Unidas, la OMI y la UIT (normas de conducta y código deontológico), la OACI (marco deontológico como anexo al código de servicio y normas de conducta) y la OMS (código de conducta para los expertos, código de conducta para la investigación responsable y código de ética y conducta profesional).

II. Disposiciones institucionales

A. Establecimiento de la función de ética

Recuadro 1

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- Se establece la función de ética en virtud de una decisión del órgano legislativo o una decisión del jefe ejecutivo [**norma actualizada**].

53. Casi todas las organizaciones participantes han establecido una función de ética.

En el presente examen se analizó el estado de aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010. En aquel momento, varias organizaciones aún no habían establecido ningún tipo de función de ética (el OIEA, la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Mundial de la Salud (OMS) la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y la Organización Mundial del Turismo (OMT)), y en otras se había establecido una función compartida (la UPU, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Organización Meteorológica Mundial (OMM)) o una doble función (la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)).

54. En el momento de realizar el presente examen, todas las organizaciones participantes habían establecido una función de ética, a excepción de la OIT⁴⁸, la OMI, la OMT, la UPU y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). Así, en comparación con 2010, la situación ha mejorado considerablemente. No en todos los casos la creación de esas funciones ha respondido a decisiones de los órganos legislativos correspondientes, sino a las de los jefes ejecutivos en aplicación de la recomendación formulada en 2010 (UNRWA, OMI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), OMS, OMPI y OMM). Pueden verse más detalles en el anexo I. La Inspectora, sin embargo, opina que el establecimiento de una función de ética es de importancia primordial y que la decisión puede ser tomada tanto por los jefes ejecutivos como por los órganos legislativos.

B. Estructura orgánica de la función de ética y disposiciones relativas al puesto de jefe de la oficina de ética

Recuadro 2

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- Jefe de la oficina de ética de categoría D-1/P-5, según el tamaño y la estructura de la organización;
- Un puesto dedicado a tiempo completo, excepto en las organizaciones más pequeñas, donde el puesto debería compartirse con otra organización del sistema o subcontratarse con la función de ética de otra organización del sistema [**norma actualizada**];
- Experiencia profesional en el terreno de la ética como cualificación requerida;
- Contratación del jefe de la oficina de ética a través de un anuncio de vacante externo o interno;
- Proceso de contratación y selección transparente, que incluya un representante del personal en la junta de nombramientos;
- Participación del comité de auditoría y supervisión independiente en el proceso de contratación y selección [**norma nueva**].

⁴⁸ Hasta 2022.

1. Categoría del puesto

55. **La función requiere un puesto de categoría superior.** En 2010, la DCI había recomendado la creación de un puesto de jefe de la oficina de ética a tiempo completo de categoría D-1 o P-5, según el tamaño y la estructura de la organización y el número de funcionarios de la plantilla de la oficina. En las organizaciones más pequeñas, el puesto podría desempeñar una doble función⁴⁹. Esta y otras normas propuestas por la DCI, incluidas las normas nuevas y actualizadas relativas al jefe de la oficina de ética, se muestran en el recuadro 2. Pueden verse más detalles sobre las disposiciones relativas al puesto de jefe de la oficina de ética en el anexo III.

56. **Mayor coherencia en la clasificación del puesto de jefe de la oficina de ética.** En el momento de realizar el presente examen, en las organizaciones que habían implantado una función de ética específica, se había dado al puesto de jefe de la oficina de ética una categoría diferente. En la Secretaría de las Naciones Unidas, el puesto de Director de la Oficina de Ética es de categoría D-2, mientras que, con la excepción del UNRWA, todos los fondos y programas de las Naciones Unidas, incluido el PMA, han creado puestos de categoría D-1 para los jefes de sus oficinas de ética. A su vez, todos los organismos especializados, excepto la OMI⁵⁰ y la OMT⁵¹, han previsto puestos de categoría P-5. El futuro puesto a tiempo completo de jefe de la oficina de ética del ONUSIDA también será de categoría P-5⁵².

2. ¿Puesto dedicado a tiempo completo o de doble función; a tiempo parcial o compartido?

57. **Algunas organizaciones cuentan con arreglos de doble función.** A excepción de la OIT, las organizaciones con arreglos de doble función son las más pequeñas⁵³, como la OMT y la OMI. En la OMI, la función de ética forma parte de la Oficina de Supervisión Interna y Ética, y las responsabilidades del Oficial de Ética las desempeña el jefe de la oficina a tiempo parcial (aproximadamente el 20 % del tiempo). En la OMT, la función de ética forma parte del Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social y se lleva a cabo a tiempo parcial (10 % del tiempo).

58. Como organización de gran tamaño, la OIT confió las responsabilidades correspondientes al Oficial de Ética a un Especialista Superior en Igualdad y No Discriminación de la Subdivisión de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, que las desempeña a tiempo parcial (25 % del tiempo). En 2021, el Consejo de Administración de la OIT, al autorizar el proyecto de programa y presupuesto, autorizó la creación de un puesto de Oficial de Ética a tiempo completo a partir de 2022 para garantizar el apoyo y el cumplimiento por parte de todo el personal de las normas éticas de conducta e integridad⁵⁴.

59. **Solo dos de las organizaciones más pequeñas han adoptado un arreglo compartido.** La UIT comparte su puesto de oficial de ética a tiempo completo con la OMM (80 % para la UIT y 20 % para la OMM). La UPU, que originalmente formaba parte de ese acuerdo compartido, adoptó otro modelo y, en virtud de una propuesta de la dirección, su órgano rector decidió en 2014 externalizar por completo la función de ética a un proveedor de servicios del sector privado⁵⁵. ONU-Mujeres utiliza los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

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

⁵⁰ En la OMI, el Director de la Oficina de Supervisión Interna (categoría D-1) también desempeña las funciones de Responsable de Ética.

⁵¹ El Programa de Ética y Responsabilidad Social de la OMT (categoría P-4) tiene asignada la responsabilidad de la ética interna a tiempo parcial (10 % del tiempo).

⁵² El ONUSIDA publicó el 6 de mayo de 2021 un anuncio de vacante a respecto.

⁵³ “Más pequeñas” en cuanto a ingresos financieros y número total de miembros del personal. Pueden verse más detalles en el anexo XI, partes I y II.

⁵⁴ La Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en su sesión de junio de 2021, aprobó el presupuesto del programa de la OIT para 2022-2023, que incluía la creación de un puesto de Oficial de Ética a tiempo completo.

⁵⁵ Los ingresos financieros y las cifras de personal para 2019 son las siguientes: UIT: 189,1 millones de dólares y 1.040 empleados; OMM: 91,7 millones de dólares y 408 empleados; y UPU: 75,4 millones de dólares y 269 empleados.

60. **La subcontratación al sector privado no es una solución ideal.** La Inspectora entiende que una organización con unos ingresos y un número de empleados limitados y con una sede alejada de las principales sedes de las Naciones Unidas optase por recurrir a un proveedor de servicios del sector privado para desempeñar la función de ética. A pesar de los problemas relacionados con los recursos, como la dotación asignada, el presente examen mostró que esos proveedores de servicios del sector privado no tenían más que unos conocimientos y una experiencia limitados en el terreno de la ética aplicada al sistema y las responsabilidades de una función de ética en las Naciones Unidas. Por otra parte, además de las desventajas que conlleva la subcontratación de la función de ética al sector privado señaladas por la DCI, ese tipo de arreglo puede aumentar la exposición al riesgo de la organización.

61. **Norma actualizada de la DCI sobre la creación de un puesto dedicado a tiempo completo, excepto en las organizaciones pequeñas.** La Inspectora reconoce las dificultades de las organizaciones más pequeñas⁵⁶ como la OMI, la UIT, la OMT, la UPU y la OMM para establecer un puesto a tiempo completo, debido a las necesidades de recursos que entraña y al nivel relativamente bajo de sus ingresos y el reducido número de empleados. Se considera, pues, que otro modelo, como la subcontratación de la función o el hecho de compartirla con otra organización del sistema, es una opción mejor, a pesar de los inconvenientes que conlleva. En la OMT, la dedicación a tiempo parcial es de tan solo un 10 %, que es claramente insuficiente para la tarea en cuestión y conduce inevitablemente a que el modo de funcionamiento sea meramente reactivo en el nivel más bajo, por no hablar de los problemas relacionados con la independencia.

62. **Combinar la ética con otras funciones es problemático.** Tanto en la OMT como en la OMI, los arreglos actuales en materia de ética no son adecuados. En la OMI se plantean problemas similares. Añadir al Jefe de la Oficina de Supervisión Interna las responsabilidades de Oficial de Ética junto con las de auditoría interna, inspección, evaluación e investigación no es, sin embargo, una solución adecuada. Aparte de las limitaciones de tiempo y de recursos que hacen difícil llevar a cabo todas estas funciones, hay también razones más fundamentales, a saber, la incompatibilidad entre la función de ética, orientada principalmente a la prevención y al control de riesgos, y las demás funciones de supervisión interna, con una finalidad correctiva como parte de la tercera línea de defensa. Reunir todas las funciones en una sola mano, especialmente la auditoría interna, la investigación y la inspección, crea conflictos de intereses funcionales y hace que se desdibuje la línea entre los diferentes mandatos y responsabilidades.

63. **Los puestos de doble dedicación no son independientes.** Tal y como se expresa en el informe de la DCI sobre los denunciantes de irregularidades de 2018⁵⁷, “Los puestos de doble dedicación no son independientes”. Con respecto a la dualidad de funciones, en el párrafo 136 de dicho informe se puede leer: “La doble dedicación hace que el puesto de oficial de ética no sea estructuralmente independiente, por lo que esta situación debe evitarse a toda costa”. En el informe sobre los denunciantes de irregularidades se afirma, además: “La doble dedicación limita la independencia y la integridad de la función. En el caso de las funciones de ética, ombudsman y supervisión, la doble dedicación puede dar lugar a que el personal sea más vulnerable y a que las funciones pierdan su credibilidad y la confianza del personal”. Por lo tanto, los autores del examen de 2018 sugirieron que “las organizaciones cuyos cargos de ética, supervisión y/o ombudsman tengan doble dedicación deberían reexaminar esas funciones para centrar su labor y garantizar su independencia e integridad, y estudiar la posibilidad de adoptar otras soluciones, como la de los servicios compartidos”.

64. Sobre la base de las conclusiones del presente examen, y teniendo en cuenta la propuesta formulada en el informe de 2018 antes mencionado, la DCI actualizó la norma correspondiente propuesta en 2010. **En ese contexto, la Inspectora sugiere a las organizaciones interesadas que consideren un modelo diferente. La Inspectora**

⁵⁶ Los ingresos financieros y las cifras de personal para 2019 son los siguientes: OMI: 77,6 millones de dólares y 301 empleados; UIT: 189,1 millones de dólares y 1.040 empleados; OMT: 23,4 millones de dólares y 150 empleados; UPU: 75,4 millones de dólares y 269 empleados; y OMM: 91,7 millones de dólares y 408 empleados.

⁵⁷ JIU/REP/2018/4.

concorre con la opinión de que un puesto compartido es la mejor opción cuando no sea posible crear un puesto específico de oficial de ética. Además, debería suprimirse cualquier arreglo de doble función que incluya la función de ética.

65. **Que ONU-Mujeres recurra a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas ya no es apropiado.** Desde 2011, ONU-Mujeres ha venido utilizando los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Sin embargo, el comité de supervisión de la organización lleva tiempo recomendando que la entidad establezca al menos un puesto de oficial de ética, ya que la creación de una oficina de ética había sido rechazada por la dirección por razones presupuestarias. En opinión de la Inspectoría, el nivel de actividad de ONU-Mujeres⁵⁸ y el tamaño de la organización (unos ingresos financieros de 527,4 millones de dólares en 2019 y 2.862 empleados) parecen requerir y justificar por sí solos la creación de su propia función interna. El Servicio de Auditoría Interna de ONU-Mujeres observó que la organización utilizaba los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas a través de una relación informal, no documentada, salvo por el programa de declaración de la situación financiera, al que ONU-Mujeres aportaba una contribución.

66. La utilización de los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de forma gratuita tiene su justificación en el párrafo 2.2 del boletín del Secretario General sobre órganos y programas administrados por separado en la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas⁵⁹, que dice: “Si en enero de 2008 un órgano o programa administrado por separado no ha nombrado aún a un oficial de ética, la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas cumplirá los deberes y funciones que se establecen en el presente boletín, hasta tanto el órgano o programa administrado por separado nombre a un oficial de ética”. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido y el hecho de que a estas alturas todos los fondos y programas han establecido su propia función de ética, la Inspectoría considera oportuno revisarlo. Las disposiciones contenidas en ese boletín no son precisamente un incentivo para que ONU-Mujeres cree su propia función de ética. **Por todas esas razones, la Inspectoría sugiere que la entidad considere la posibilidad de crear un puesto específico de oficial de ética o, sobre la base de un boletín revisado, concluya un acuerdo oficial con la Secretaría para que la Oficina de Ética de las Naciones Unidas preste esos servicios en el que se contemple el reembolso de los servicios prestados⁶⁰.**

3. Trayectoria profesional

67. **La formación jurídica sigue siendo predominante.** En todas las organizaciones examinadas que cuentan con una función dedicada a la ética, la mayoría de los jefes de las oficinas de ética tienen una formación de naturaleza jurídica, que suele complementarse con una dilatada experiencia laboral en materia de ética y otras esferas profesionales conexas adquirida en organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales o los sectores público o privado en general.

68. **Intercambios de experiencia útiles mediante la rotación dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas.** Desde el examen realizado en 2010, se ha producido una considerable movilidad de profesionales en el ámbito de la ética entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y los sectores público y privado en general. Muchos de los jefes de las oficinas de ética se han trasladado de una organización a otra. Alrededor de las tres cuartas partes de los jefes de las oficinas de ética entrevistados también habían trabajado en el sector privado o en el sector público ajeno a las Naciones Unidas antes de empezar a trabajar para la Organización.

69. **Esa “fertilización cruzada” añade valor y facilita las adaptaciones necesarias.** La Inspectoría considera que la experiencia profesional adquirida al trabajar para diferentes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y para el sector privado o el sector público en general tiene un gran valor añadido, porque los conocimientos técnicos, las competencias, las cualificaciones y las aptitudes así adquiridos contribuyen a la difusión de nuevas normas y buenas prácticas dentro del sistema. Dado que la función de ética está en constante

⁵⁸ Pueden verse más detalles en ONU-Mujeres, “El mundo para las mujeres y las niñas: informe anual 2019-2020”.

⁵⁹ ST/SGB/2007/11.

⁶⁰ Es similar a su acuerdo con la OSSI para la prestación de servicios de investigación.

evolución, seguirá requiriendo aportaciones creativas y “fertilización cruzada” de dentro y fuera del sistema para seguir desarrollándose y para mantenerse al ritmo de los nuevos e importantes avances.

4. Apertura y transparencia en la selección y la contratación (mediante anuncios de vacantes externos o internos y la presencia de un representante del personal en la junta de nombramientos)

70. **Las prácticas de contratación varían, pero en su mayoría están abiertas a candidatos externos.** En relación con la norma sobre contratación propuesta por la DCI en 2010, el examen reveló que 19 organizaciones habían publicado anuncios de vacante externos o internos. La UPU selecciona al proveedor de servicios del sector privado a través de un proceso de licitación abierto, mientras que la OMI, la OIT y la OMT nombran a su Oficial de Ética solo por la vía interna, dado que la ética forma parte de una función dual⁶¹. En el ACNUR, hasta ahora, el nombramiento para el puesto de jefe de la oficina de ética se ha reservado a candidatos internos, lo que ha impedido cubrir el puesto con candidatos de fuera de la organización, que habrían aportado nuevas competencias y experiencia profesional y, con ello, nuevas contribuciones y conocimientos técnicos.

71. **Con todo, la transparencia del proceso sigue siendo insatisfactoria en la mayoría de las organizaciones participantes.** En comparación con las normas correspondientes propuestas por la DCI en 2010, en el presente examen se detectó una clara necesidad de seguir mejorando, ya que en la actualidad los representantes del personal solo participan en el proceso en ocho de las organizaciones examinadas (el UNICEF, el ONUSIDA, la UIT, la UNESCO, la ONUDI, la OMS, la OMPI y la OMM). En esa norma de la DCI no se especifican los detalles de dicha participación. En el examen de la DCI de 2010, los inspectores expresaron su opinión de que los representantes del personal debían participar estrechamente en el proceso, aunque reconocieron que ningún miembro de la junta de nombramientos debía tener poder de veto y que la selección final debía corresponder al jefe ejecutivo. En ese contexto, **la Inspectora reitera las normas de la DCI relativas a la transparencia del proceso de contratación y selección y la necesidad de aplicar las correspondientes recomendaciones formales 4 y 5 contenidas en el informe de la DCI de 2010.**

72. **Necesidad de que los comités de auditoría y supervisión intervengan en el proceso.** Con el fin de aumentar la transparencia y la independencia del proceso de selección y contratación del jefe de la función de ética, La DCI introdujo una nueva norma, además de la que propuso en 2010, para que los comités de auditoría y supervisión desempeñen un papel en ese proceso. En cumplimiento de las buenas prácticas ampliamente aceptadas, y de forma similar al papel que desempeñan en la selección, contratación y cese del jefe de la función de supervisión interna⁶², los comités de auditoría y supervisión podrían aportar un valor añadido proporcionando asesoramiento independiente a la alta dirección sobre la competencia profesional y las cualificaciones de los candidatos al puesto de jefe de la oficina de ética y en los casos de cese. Sin embargo, para ello, los miembros de los comités de auditoría y supervisión deberían tener cualificaciones y experiencia en el terreno de la ética o poder obtener acceso a asesoramiento técnico en la materia. Actualmente, solo los comités de auditoría y supervisión del PNUD, la OACI, la OMPI y la OMM intervienen en el proceso de selección, contratación y cese del jefe de las respectivas oficinas de ética. Pueden verse más detalles en el anexo V.

⁶¹ Eso se debe a que las responsabilidades en materia de ética se desempeñan a tiempo parcial. La OIT ha creado un puesto a tiempo completo de Oficial de Ética a partir de 2022.

⁶² Eso se aplica a todos los comités de auditoría y supervisión de las organizaciones del sistema, a excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas y las organizaciones que no cuentan con un comité de esa naturaleza.

C. Mandato, atribuciones y recursos de la función de ética

Recuadro 3

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

Entre las atribuciones de la función de ética deben figurar:

- a) La elaboración y divulgación de normas éticas;
- b) El desarrollo y la aplicación de la formación ética obligatoria;
- c) La prestación de asesoramiento y orientación confidencial en materia de ética a todo el personal de la organización, sea cual fuere su situación contractual;
- d) La administración de la política de la organización para la protección del personal contra las represalias por denunciar conductas indebidas y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (política de protección de los denunciantes de irregularidades);
- e) La administración del programa de declaración de la situación financiera o de declaración de intereses de la organización.

1. Atribuciones y alcance de las responsabilidades

73. **La mayoría de las organizaciones siguen de cerca el ejemplo de la Secretaría de las Naciones Unidas.** El mandato o las atribuciones de las oficinas de ética de las Naciones Unidas y de sus fondos y programas se ajustan en todos los casos a las normas propuestas en 2010. En general, los fondos y programas⁶³ recogen las atribuciones establecidas en el boletín del Secretario General sobre órganos y programas administrados por separado en la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas⁶⁴, publicado en respuesta a la resolución 60/1 de la Asamblea General.

74. **Responsabilidades adicionales.** La Oficina de Ética de las Naciones Unidas asume responsabilidades adicionales en los siguientes ámbitos: administrar la iniciativa de declaración voluntaria del Secretario General (desde 2007); realizar las comprobaciones previas al nombramiento del personal superior (desde 2016); llevar a cabo la diligencia debida de todas las contribuciones al fondo fiduciario en apoyo de la Oficina del Presidente de la Asamblea General; prestar asesoramiento independiente a la División de Adquisiciones sobre los programas de cumplimiento institucional para el restablecimiento de los proveedores; y examinar y resolver los conflictos de intereses de los principales miembros de la administración derivados de las transacciones con partes vinculadas con arreglo a las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (desde 2015). La mayoría de esas actividades forman parte de la función de asesoramiento de la Oficina de Ética con respecto a la gestión de los conflictos de intereses. Del mismo modo, la Oficina de Ética del UNICEF ha asumido funciones más amplias, como el asesoramiento sobre los conflictos de intereses de carácter institucional y orgánico y las comprobaciones previas al nombramiento del personal superior.

75. **El papel de la ética en la protección contra el acoso sexual y contra la explotación y el abuso sexuales.** Se añadió al mandato de la función de ética de muchas organizaciones una responsabilidad adicional en materia de acoso sexual y de explotación y abuso sexuales, bien de forma permanente o por un tiempo limitado hasta que esa responsabilidad pueda ser transferida a un punto focal de nueva creación o a otra función. En el caso de los fondos y programas de las Naciones Unidas, la función de ética en el ACNUR se ocupó hasta 2019 de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. La función de ética en el UNRWA desempeña el papel de coordinador de todo el organismo en virtud de las políticas adoptadas por el UNRWA para prevenir y responder a las conductas prohibidas y a la explotación y el abuso sexuales, y la función de ética del PMA tiene un mandato de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Algunas de las oficinas de ética de los organismos

⁶³ El PNUD, el UNFPA, el UNICEF, la UNOPS y el PMA.

⁶⁴ ST/SGB/2007/11, sec. 3.

especializados y otras organizaciones también han asumido la responsabilidad de la protección contra la explotación y el abuso sexuales (el ONUSIDA, la FAO, la UNESCO, la ONUDI y la OMS) y la prevención del acoso sexual, el hostigamiento y el abuso de autoridad (la FAO, la UIT y la UNESCO).

76. **Otras responsabilidades específicas.** En algunos casos, las oficinas de ética tienen responsabilidades adicionales que dimanan de los mandatos específicos de sus organizaciones. Algunos ejemplos son la función de ética de la OIT, que sirve de canal para recibir las denuncias de trato inapropiado de los trabajadores domésticos empleados por los funcionarios de la organización, o la función de ética de la OMS con respecto a la gestión de las declaraciones de intereses de los expertos técnicos y la prestación de asesoramiento sobre conflictos de intereses a los expertos, asesores y consultores externos. En la UNOPS, se ha añadido recientemente una nueva responsabilidad a la función de ética relacionada con el cumplimiento (mantener una visión general y coordinar los esfuerzos de cumplimiento en toda la UNOPS y fomentar una cultura de cumplimiento y responsabilidad).

77. La Inspectora observó con preocupación que dos de las funciones de ética examinadas (UIT y OMT) seguían encargándose de las investigaciones. **La Inspectora recuerda la recomendación 3 contenida en el examen de la DCI sobre el estado de la función de investigación⁶⁵ e insta a las organizaciones en cuestión a que pongan fin al mandato de investigación de sus funciones de ética. Ello se entiende sin perjuicio de que las oficinas de ética sigan ocupándose de realizar exámenes preliminares de las denuncias de represalias en virtud de las respectivas políticas de protección de los denunciantes de irregularidades.**

78. **La Inspectora sugiere que se redacten mandatos claros para las funciones de ética de la OMS y la UIT lo antes posible, así como para las de los fondos y programas de las Naciones Unidas que aún no lo han hecho. Las demás organizaciones participantes en la DCI deberían velar por la claridad de los mandatos u otros instrumentos equivalentes en vigor en los que se establezcan las responsabilidades de la función de ética cuando revisen esos instrumentos.**

2. Capacidad, recursos y solicitudes de servicios y asesoramiento

79. **En 2010 seguía prevaleciendo un bajo nivel de compromiso.** Los autores del informe de la DCI de 2010 examinaron el presupuesto de la función de ética e identificaron un bajo nivel de compromiso con dicha función en muchos organismos, con una financiación nula en unos pocos y tan solo niveles mínimos de financiación en otros⁶⁶. En ese contexto, en el presente examen se ha analizado de nuevo la dotación de recursos de la función de ética, teniendo en cuenta la evolución de las actividades de esa función desde que se publicó el último informe. Pueden verse más detalles sobre la dotación de recursos de la función de ética en el anexo XI, partes I y II.

80. **A pesar de las mejoras registradas desde 2010, los niveles de dotación de personal siguen siendo, en general, demasiado bajos.** Como ya se ha dicho, el establecimiento de una función de ética mediante la creación de al menos un puesto a tiempo completo de oficial de ética es una condición *sine qua non* para garantizar el nivel mínimo requerido en lo que se refiere a la integridad y rendición de cuentas en la mayoría de las organizaciones. En ese contexto, **la Inspectora reitera la sugerencia formulada en el párrafo 64, a saber, que las organizaciones interesadas deberían crear una función de ética específica⁶⁷ o estudiar otras opciones para compartirla con otra organización o concertar un memorando de entendimiento con otra organización del sistema para que les preste los servicios correspondientes⁶⁸.**

81. **Las funciones compartidas son la mejor opción, pero necesitan un nivel de recursos adecuado para poder cumplir con las responsabilidades de su mandato.** En el momento en que se realizó el presente examen, solo había un acuerdo en vigor para compartir

⁶⁵ JIU/REP/2020/1.

⁶⁶ JIU/REP/2010/3, párrs. 32 a 34.

⁶⁷ Esa sugerencia se aplica, por ejemplo, a la OIT.

⁶⁸ Esa sugerencia se aplica a la OMT y a la OMI.

la función de ética, a saber, entre la UIT (80 %) y la OMM (20 %). El puesto de Oficial de Ética, de categoría P-5, está incluido en el presupuesto de la UIT, mientras que la OMM reembolsa a la UIT su parte del 20 % más una tasa administrativa por los servicios que el Oficial de Ética presta a la OMM⁶⁹.

82. En la actualidad, cabe preguntarse si el 20 % que cubre la OMM es proporcional a los servicios que recibe. Esa función de ética compartida abarca a 1.040 empleados⁷⁰ de la UIT y 325 funcionarios⁷¹ de la OMM. Teniendo en cuenta esas cifras y el hecho de que las dos organizaciones difieren considerablemente en cuanto a su mandato y estructura, la Inspectoradora opina que debería revisarse la dotación de recursos de la función. Además, la Inspectoradora observa con preocupación que en ninguna de las dos organizaciones existe un presupuesto operacional para la función de ética que cubra gastos como los derivados del uso de servicios por contrata, consultores, viajes, líneas telefónicas directas de defensa de la integridad y sistemas de gestión de casos.

83. **Las funciones de ética subcontratadas también necesitan un nivel adecuado de recursos para poder funcionar eficazmente.** La UPU utiliza los servicios del sector privado para la función de ética y para la administración de su programa de declaración de la situación financiera, los que supuso en 2019 un costo de 30.000 francos suizos para los servicios de ética y de 24.000 francos suizos para el programa de declaración de la situación financiera, es decir, un total de 54.000 francos suizos anuales. La Inspectoradora considera que la cantidad dedicada a los servicios de ética no es proporcional a la necesidad de contar con una función proactiva que pueda salvaguardar los niveles deseados de integridad y rendición de cuentas. Teniendo en cuenta la cantidad acordada, las actividades del proveedor de servicios de ética identificadas en el presente examen son mínimas. A pesar de las preocupaciones de la DCI con respecto a la externalización de la ética a un proveedor de servicios del sector privado, existe una clara necesidad de que ese organismo dedique un mayor nivel de recursos a las actividades relacionadas con la ética.

84. **Los niveles de dotación de personal de la función de ética también varían.** En general, los niveles de dotación de personal (recursos humanos) de la función de ética varían de acuerdo con el tamaño y los mandatos de las organizaciones examinadas, especialmente en el caso de las que mantienen grandes operaciones sobre el terreno y cuentan con un elevado número de empleados. El ACNUR y el PMA ocupan el primer lugar entre las organizaciones comparables⁷². Sin embargo, eso no significa que la dotación de personal de las funciones de ética en esas organizaciones esté en consonancia con la magnitud de su presencia sobre el terreno, dada la ausencia de parámetros de referencia establecidos a ese respecto. Se puede considerar que la función de ética del UNRWA carece de recursos de personal suficientes, habida cuenta del número de empleados de los que ha de ocuparse. Dentro de los organismos especializados, la función de ética de la FAO, en particular, parece necesitar más recursos para atender a más de 12.000 empleados, en comparación, por ejemplo, con la OMS. En opinión de la Inspectoradora, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas es otra que necesita más recursos humanos, teniendo en cuenta que presta servicios a más de 50.000 funcionarios en diferentes lugares del mundo.

85. **No hay parámetros de referencia ni normas establecidas para los presupuestos operacionales.** En cuanto a los presupuestos operacionales de que disponen las funciones de ética, destacan los relativamente elevados de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, la función de ética del ACNUR y, en menor medida, la del PMA, en comparación con otras organizaciones. En el caso de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, el presupuesto le permite compensar, al menos parcialmente, su escasa dotación de personal y mantener así su nivel de actividades requerido. En general, a falta de parámetros de referencia y normas

⁶⁹ El 20 % de la cuota de la OMM asciende a unos 59.000 francos suizos al año. Eso no incluye la administración del programa de declaración de la situación financiera, que en la OMM corre a cargo de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna.

⁷⁰ Esa es la cifra correspondiente a 2019.

⁷¹ El mandato de la función de ética en la OMM se limita al personal. Esa es la cifra correspondiente a 2019.

⁷² Comparable con el número total de funcionarios en puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario y otros acuerdos contractuales.

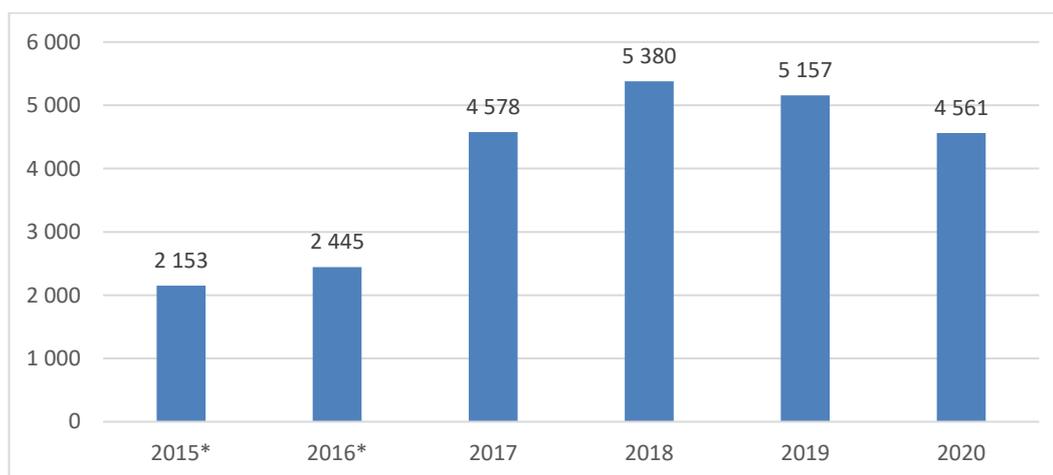
establecidas, es difícil determinar cuál sería el nivel adecuado de fondos operacionales para la función de ética que permitiría la plena ejecución de todas las responsabilidades encomendadas.

86. **De las observaciones de las funciones de ética de las organizaciones participantes parece desprenderse un alto nivel de preocupación por la escasez de recursos.** Habida cuenta de las considerables variaciones observadas, la DCI preguntó a todas las funciones interesadas si los recursos humanos y presupuestarios que se les habían asignado eran suficientes para desempeñar las responsabilidades de su mandato. El resultado muestra que muchas de las funciones consideraban que sus propios recursos apenas alcanzaban el mínimo imprescindible para llevar a cabo esas responsabilidades, y eso, a menudo, a expensas de otras actividades, como la prevención, la formación, el desarrollo de material, la revisión de los códigos de conducta, la modernización de las normas, la gestión de casos éticos y otros varios aspectos del programa de declaración de la situación financiera. En particular, se planteó repetidamente la falta de personal idóneo y estable. Algunas funciones consideraron incluso que el nivel de recursos asignados era insuficiente para llevar a cabo las actividades que se les habían encomendado, y una de ellas declaró abiertamente que se la estaba llevando más allá de los límites y que, en un caso, no había podido atender ninguna de sus responsabilidades en materia de ética. **A la luz de lo anterior, la Inspectoría expresa su preocupación por el persistentemente bajo nivel de recursos asignados a muchas funciones de ética. Señala a la atención de los órganos rectores y legislativos la necesidad de garantizar que las funciones de ética de sus respectivas organizaciones cuenten con recursos suficientes, incluso mediante la creación de una línea presupuestaria específica.**

87. **Solicitudes de servicios y asesoramiento dirigidas a la función de ética.** En el contexto de la evaluación de la idoneidad de la dotación de recursos de la función de ética, en el presente examen también se analizó la evolución de las actividades de la función, como el número de servicios prestados y el volumen de solicitudes de asesoramiento en materia de ética recibidas en el período 2015-2020. Pueden verse más detalles en el anexo VI. Debido a la falta de datos de los organismos especializados correspondientes a los años comprendidos entre 2015 y 2018⁷³ sobre las solicitudes de servicios relacionados con la ética, la evaluación de esos servicios abarca únicamente la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y las de los fondos y programas.

Figura I

Solicitudes de servicios de ética dirigidas a las oficinas de ética de los fondos y programas de las Naciones Unidas durante el período 2015-2020

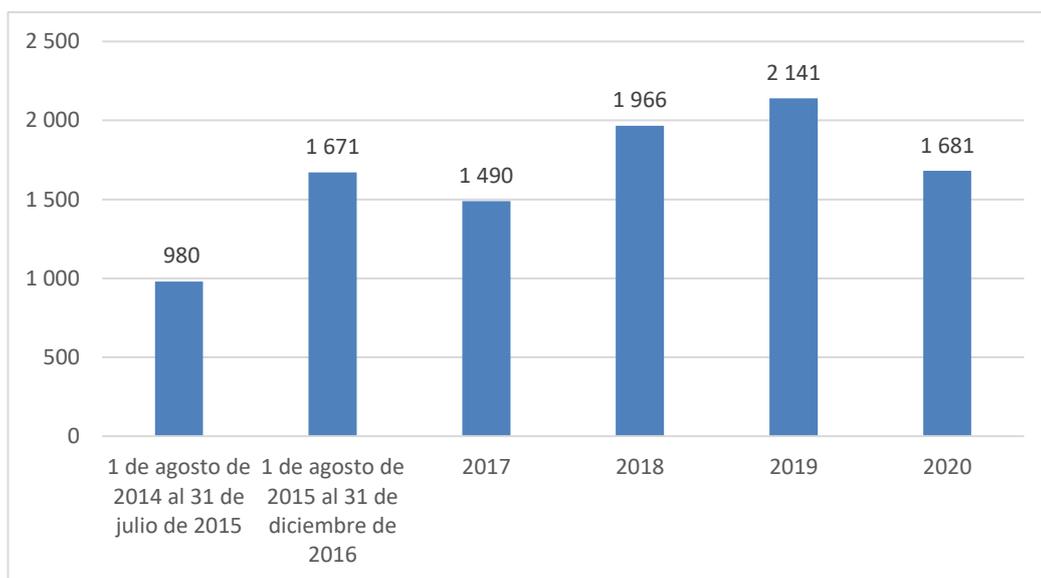


Nota: La figura I incluye datos del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, el UNRWA, la UNOPS y el PMA. El ACNUR no está incluido porque en sus informes anuales de ética no se proporcionan datos sobre los servicios de ética.

* El PMA no está incluido en 2015 y 2016 porque no se dispone de datos para esos años.

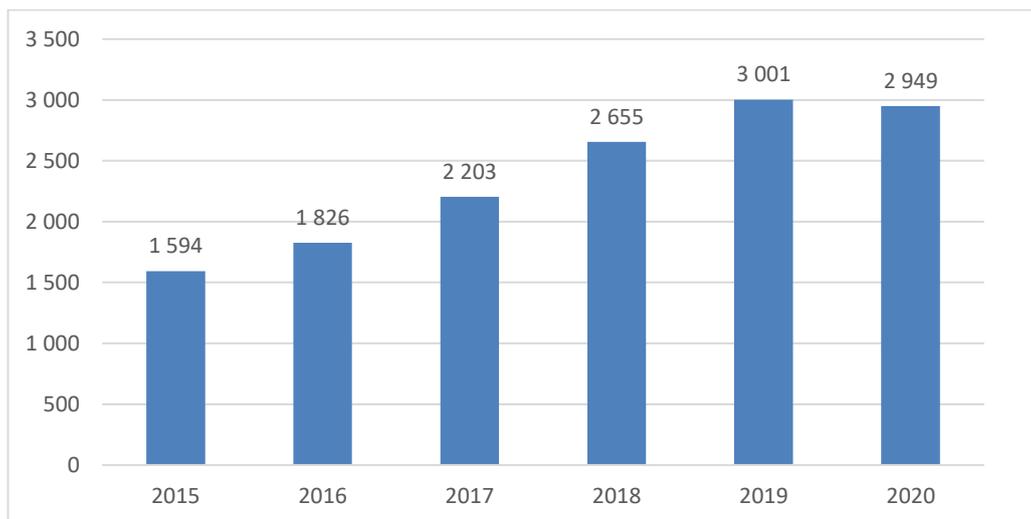
⁷³ Excepto la FAO, la UNESCO, la OMS y la OMPI.

Figura II
Solicitudes de servicios de ética dirigidas a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas durante el período 2014-2020



88. **Las solicitudes de servicios de ética aumentaron más del 100 %.** Las solicitudes de servicios dirigidas a las oficinas de ética de los fondos y programas de las Naciones Unidas⁷⁴ aumentaron en más del 100 % entre 2015 y 2020, con un pico en 2018 (véase la figura I). En el caso de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, las solicitudes de sus servicios en todos los ámbitos de su mandato también aumentaron en más del 100 % entre 2015 y 2019 (véase la figura II). El descenso observado en 2019 y 2020 en la mayoría de las organizaciones se atribuye a la situación excepcional de la pandemia, que ha redirigido el interés hacia otras preocupaciones del personal, en particular las relativas a la salud, el bienestar y la familia.

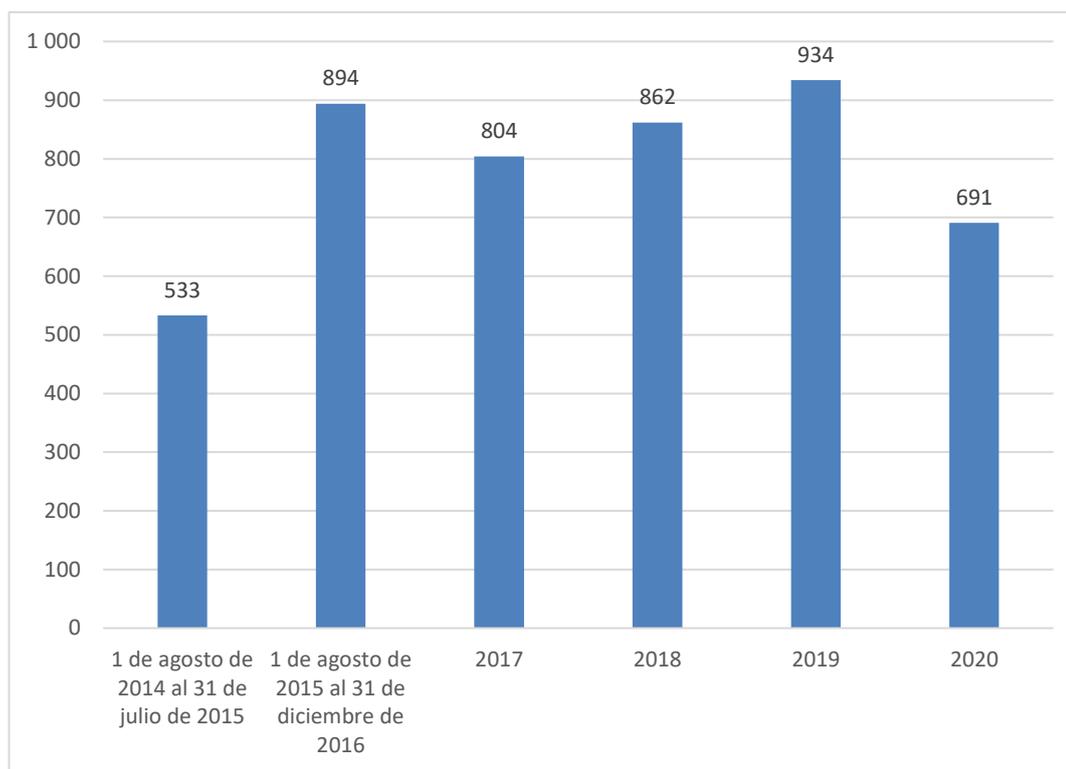
Figura III
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética dirigidas a las oficinas de ética de los fondos y programas de las Naciones Unidas durante el período 2015-2020



Nota: La figura III incluye datos del PNUD, el FNUAP, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA y el PMA, mientras que ONU-Mujeres está incluida en la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

⁷⁴ Excepto el UNRWA.

Figura IV
Solicitudes de asesoramiento en materia de ética dirigidas a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas durante el período 2014-2020



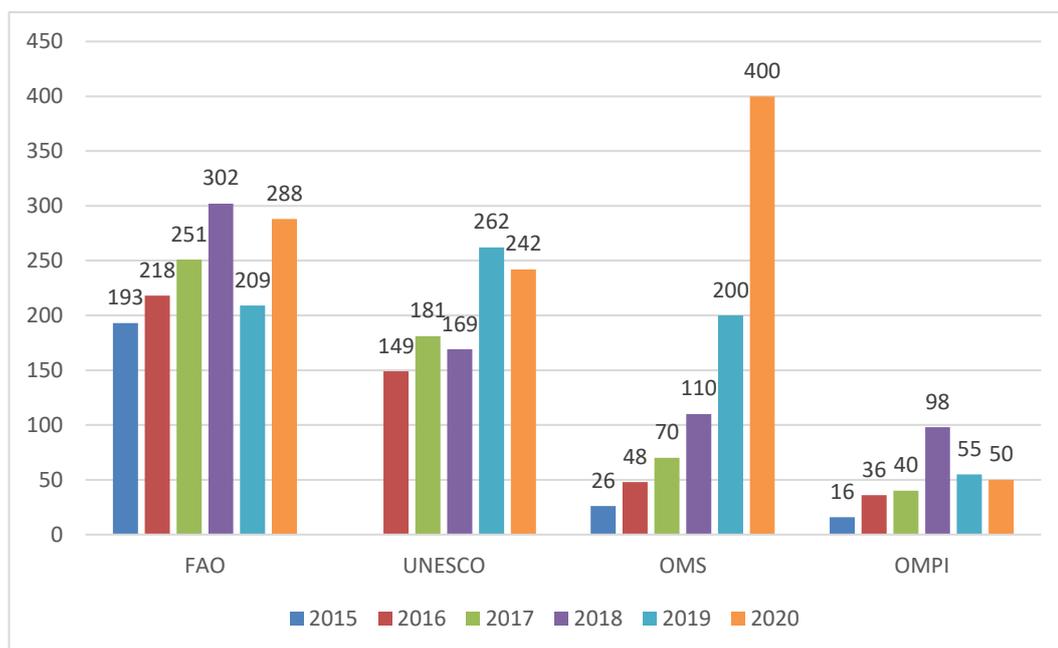
89. **Las solicitudes de asesoramiento en materia de ética muestran un patrón casi idéntico.** En el caso de los fondos y programas⁷⁵, el número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética ha seguido la misma tendencia que la demanda general de servicios de ética. Las cifras casi se han duplicado desde 2015, mientras que en 2019 y 2020 se mantuvieron estables en la mayoría de las organizaciones (véase la figura III). El PNUD informó de otro aumento tanto de las solicitudes de servicios de ética como de las solicitudes de asesoramiento en materia de ética entre 2019 y 2020. La situación es similar en el caso de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, donde el número de solicitudes de asesoramiento en materia de ética también ha aumentado considerablemente a lo largo de los años, con un pico en 2019, seguido de un descenso en 2020 (véase la figura IV).

90. **La evolución en determinados organismos especializados muestra una tendencia diferente.** Por lo que respecta a los cuatro organismos especializados (véase la figura V) de los que se dispone de datos para el período 2015-2019 y para el año 2020 (la FAO, la UNESCO, la OMS y la OMPI), la tendencia es diferente, con un aumento menos marcado, salvo en el caso de la OMS. Ello puede estar relacionado con el bajo nivel de dotación de personal de la función de ética en la FAO⁷⁶ y la OMPI, mientras que en la OMS y la UNESCO hay más recursos disponibles para las actividades de comunicación, formación y divulgación en materia de ética, que generalmente generan más interés y, por tanto, más solicitudes de servicios y asesoramiento.

⁷⁵ Excepto el UNRWA.

⁷⁶ Una doble función hasta 2020.

Figura V
Solicitudes de asesoramiento ético dirigidas a las oficinas de ética de la FAO, la UNESCO, la OMS y la OMPI durante el período 2015-2020



Nota: Los datos de la UNESCO correspondientes a 2016, 2017 y 2018 se extrajeron de los datos generales sobre los servicios de ética (que incluían el asesoramiento en materia de ética), tal y como se proporcionaron en los informes anuales sobre la función.

91. **Los datos muestran claramente un creciente interés del personal por recibir servicios y asesoramiento en materia de ética de las funciones de ética de sus respectivas organizaciones.** El fuerte aumento de las solicitudes de servicios y asesoramiento puede atribuirse al éxito de las actividades de las funciones de ética en la promoción de la cultura de ética, a pesar de que su nivel de recursos sigue siendo bajo en la mayoría de las organizaciones. Puede verse más información en el anexo XI, partes I y II. El nivel de concienciación sobre la ética entre el personal puede depender de los recursos de que disponga la función para llevar a cabo las actividades correspondientes. Los comités de auditoría y supervisión deben tener en cuenta esos datos cuando examinen la adecuación de los recursos de las funciones de ética.

III. Independencia de la función de ética

92. Como la función de ética ha madurado considerablemente desde el examen realizado en 2010, y sus actividades han aumentado en consecuencia, la DCI consideró necesario analizar con mayor profundidad los elementos que se consideraron esenciales para determinar el nivel de independencia de la función. Para ello, el equipo del examen consideró cuestiones como: qué se entendía por independencia; cuánta o qué nivel de independencia se necesitaba; y si los elementos para la independencia propuestos por la DCI en 2010 seguían siendo pertinentes, o si había que añadir otros nuevos para alcanzar el grado de independencia requerido.

A. La independencia como requisito previo para el cumplimiento efectivo del mandato de la función de ética

93. **El papel de la función ética y el modelo de las tres líneas.** El modelo de las tres líneas desarrollado por el Instituto de Auditores Internos⁷⁷ (antes conocido como “modelo de las tres líneas de defensa para la gestión y el control eficaces del riesgo”), aunque está pensado para el sector privado, se considera un concepto útil para comprender las diversas funciones y las responsabilidades conexas y la independencia necesaria para dichas funciones en el marco de la rendición de cuentas de una organización, incluidas las del sistema de las Naciones Unidas. Con arreglo a ese modelo, las funciones de primera línea se ocupan y gestionan el riesgo y el control (gestión de primera línea), las funciones de segunda línea se encargan de supervisar el riesgo y el control en apoyo de la gestión, mientras que las funciones de tercera línea proporcionan al consejo de administración y a la alta dirección una garantía independiente de la eficacia de la gestión del riesgo y el control. La tercera línea del modelo del Instituto de Auditores Internos se refiere a la auditoría interna, para la que la independencia de la dirección se considera fundamental, dada su función de garantía.

94. En 2014, la JJE adoptó el Modelo de Referencia para la Gestión de Riesgos, la Supervisión y la Rendición de Cuentas para el Sistema de las Naciones Unidas⁷⁸, que se basaba en el modelo de tres líneas de defensa del Instituto de Auditores Internos. En el modelo de la JJE, la función de ética se sitúa en la tercera línea de defensa, junto con las funciones de garantía independiente de auditoría interna, investigación y evaluación.

95. En ese contexto, la JJE afirmó que la gama de funciones de garantía independiente variaba entre las organizaciones de las Naciones Unidas, así como su agrupación. Con respecto a la ética, la JJE observó que, en general, todas las organizaciones reconocían y respetaban la práctica común de mantener la ética separada de las demás funciones de garantía. Eso también estaba en consonancia con la práctica propuesta por las Naciones Unidas y establecida por la DCI en materia de ética. Sin embargo, en la práctica, y como se documenta en los cinco informes comparativos de la DCI sobre las funciones de garantía (sobre las lagunas de supervisión, la ética, la gestión del riesgo institucional, la auditoría y las investigaciones), se reconoció, en general, que la configuración, el alcance y la dotación de recursos de las funciones de garantía variaban considerablemente dentro del sistema de las Naciones Unidas según los mandatos y las necesidades.

96. Sobre la base de las respuestas al cuestionario institucional enviado por la DCI, en el presente examen se constató que, a pesar de que la ética se sitúa en la tercera línea de defensa con arreglo al modelo de la JJE antes mencionado, y como se reiteró en informes posteriores de la DCI, como el informe de 2018 sobre la protección de los denunciantes de irregularidades, algunas organizaciones del sistema situaban la función de ética en la segunda línea, habida cuenta de su papel en las esferas de la prevención y el asesoramiento (incluso a la administración), así como la promoción de las normas éticas, mientras que muchas otras la situaron en la tercera línea. Además, de las respuestas se desprende que el tamaño, el mandato y el modelo de actividad de las organizaciones del sistema también pueden influir

⁷⁷ Instituto de Auditores Internos, *The IIA's Three Lines Model. An update of the three lines of defense*, 2020.

⁷⁸ CEB/2014/HLCM/14/Rev.1.

en la posición de la función de ética en el marco del modelo de las tres líneas. Sin embargo, hubo un amplio consenso en la necesidad de la independencia de la función de ética para que pueda cumplir eficazmente su mandato.

97. **Las normas de independencia propuestas por la DCI en 2010.** Sobre la base de su conclusión de que “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”⁷⁹ los autores del examen de 2010 afirmaron que, por lo tanto, era de suma importancia que la función de ética operara con independencia de la gestión. Con ese fin, en 2010 la DCI sugirió una serie de normas para garantizar la independencia de la función, entre ellas: la introducción de límites a la duración del mandato y restricciones posteriores al empleo para el jefe de la función de ética; el establecimiento de una relación jerárquica directa entre el jefe de la función de ética y el jefe ejecutivo; la presentación de un informe anual al jefe ejecutivo; la presentación del informe anual de la función de ética, sin cambios, al órgano rector; y la garantía escrita de que el jefe de la función de ética tenía acceso al órgano rector.

98. **Otras definiciones de independencia de la DCI.** Los autores del informe de la DCI de 2018 sobre políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades aceptaron para sus fines la siguiente definición de independencia: “Comúnmente, la independencia se define como la inexistencia de condiciones que pongan en peligro la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones de manera imparcial, con suficiente autonomía y sin influencias externas”⁸⁰.

99. Los autores del informe de 2018 también señalaron que esa independencia operacional suponía que el jefe de la oficina tenía plena discreción sobre el programa de trabajo y estaba facultado para iniciar, llevar a cabo e informar sobre cualquier acción que considerara necesaria para cumplir con las responsabilidades de su mandato. Además, la organización y la dirección proporcionaban pleno acceso a toda la información solicitada.⁸¹

100. **Independencia de la función de ética.** La Inspectoría concurre totalmente con la afirmación expuesta más arriba. Considera que la independencia de la función es de suma importancia para protegerla de influencias y presiones indebidas. Esa independencia es fundamental para garantizar el cumplimiento imparcial y objetivo de sus responsabilidades, en particular en los casos de protección contra las represalias. Por lo tanto, la función de ética debe estar dotada de un nivel adecuado de independencia. Las normas en las que debe basarse esa independencia se examinan a continuación en las secciones B y C.

B. Evaluación de la independencia de la función de ética

Recuadro 4

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- a) El nombramiento del jefe de la función de ética debe estar limitado en el tiempo a dos mandatos de cuatro años, dos mandatos de cinco años o un mandato no renovable de siete años, con un período de alejamiento y/o restricciones posteriores al empleo dentro de la misma organización [**norma actualizada**];
- b) El jefe de la función de ética debe depender directamente del jefe ejecutivo de la organización;
- c) El informe anual del jefe de la función de ética debe presentarse al jefe ejecutivo, que no lo modificará;
- d) El informe anual del jefe de la función de ética, o un resumen del mismo, debe presentarse al órgano rector, junto con cualquier comentario del jefe ejecutivo al respecto;

⁷⁹ JIU/REP/2010/3, párr. 44.

⁸⁰ JIU/REP/2018/4, párr. 127.

⁸¹ *Ibid.*

- e) Debe garantizarse por escrito el acceso sin trabas (informal y formal) del jefe de la función de ética al órgano rector **[norma actualizada]**;
- f) En el mandato de los comités de auditoría y supervisión debe figurar una responsabilidad sobre la función de ética que incluya la revisión periódica de su plan de trabajo, el informe anual sobre sus actividades, su desempeño, sus necesidades de recursos y su independencia **[norma nueva]**;
- g) El jefe ejecutivo debe consultar al comité de auditoría y supervisión sobre la selección o el nombramiento, el desempeño y el cese del jefe de la función de ética **[norma nueva]**.

101. **Trece organizaciones, incluida la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, no tienen la independencia requerida.** El análisis de la DCI mostró que 13 de las organizaciones examinadas, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas, aún no habían aplicado las normas propuestas en 2010. **La Inspectora expresa su preocupación por esas graves lagunas y, por consiguiente, pide a los órganos rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión que aceleren la aplicación de todas las normas relativas a la independencia de la función de ética propuestas por la DCI en 2010.**

102. **El caso de la Secretaría de las Naciones Unidas y las propuestas formuladas por el Secretario General para fortalecer la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.** Ya en 2017, el Secretario General expresó la necesidad de fortalecer la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y, en los años siguientes, formuló propuestas a ese respecto en los informes anuales sobre las actividades de ética que se presentan a la Asamblea General para su aprobación⁸². Las medidas propuestas para fortalecer la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas comprendían, entre otras cosas, una relación jerárquica directa con la Asamblea General, una nueva relación jerárquica con el Comité Asesor de Auditoría Independiente que facilitara orientación con respecto a su plan de trabajo y la evaluación del desempeño del jefe de la Oficina, y la elevación del puesto de jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de la categoría D-2 a la categoría de Subsecretario General para el próximo titular, incluidos los límites de la duración del mandato (cinco años, renovable una sola vez) y las restricciones posteriores al empleo. Las medidas específicas planteadas se ajustan plenamente a las normas y recomendaciones propuestas por la DCI en 2010 y a las buenas prácticas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

103. En lo que respecta a la propuesta de elevar el puesto de jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas de la categoría D-2 a la de Subsecretario General, en el presente examen se comprobó que, en la mayoría de las organizaciones, la categoría del puesto de jefe de la oficina de ética era un grado inferior a la del jefe de la oficina de supervisión interna. Esa propuesta serviría para ajustar el puesto a las buenas prácticas establecidas, ya que en la Secretaría de las Naciones Unidas el jefe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) tiene la categoría de Secretario General Adjunto. La Inspectora observa que el cargo de Ombudsman de las Naciones Unidas tiene la categoría de Subsecretario General, lo que le garantiza el nivel de independencia requerido. Lo mismo debería ocurrir con el jefe de la Oficina de Ética. Cubrir el puesto con un funcionario de categoría D-2 que haya adquirido derechos en la Organización haría imposible la aplicación de límites al mandato. Además, hay que tener en cuenta que la Oficina de Ética de las Naciones Unidas presta servicios a más de 53.000 personas, mucho más que cualquier otra oficina de ética del sistema. Teniendo en cuenta todo lo anterior, en opinión de la Inspectora, ha llegado el momento de fortalecer la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, tal y como propone el Secretario General.

104. **Se sigue echando en falta la aprobación por la Asamblea General de las propuestas del Secretario General relativas a la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.** La Inspectora observó con preocupación que seguía habiendo una grave deficiencia en la independencia del jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y que, hasta la fecha, la Asamblea General no había aprobado las propuestas del Secretario

⁸² A/73/89; A/74/78; A/75/82; y A/76/76.

General tras las observaciones al respecto formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en sus informes⁸³. En respuesta a las cuestiones planteadas por la Comisión Consultiva, el Secretario General, en su informe anual sobre la ética correspondiente a 2020, volvió a ofrecer amplias explicaciones y justificaciones de las propuestas formuladas, que se ajustan plenamente a las normas propuestas y a las recomendaciones oficiales conexas de la DCI (especialmente en lo relativo a las relaciones jerárquicas, las limitaciones de los mandatos y las restricciones posteriores al empleo), así como a las buenas prácticas de otras organizaciones del sistema. Tras haber examinado las propuestas presentadas, **la Inspectora insta a la Asamblea General a que las apruebe para fortalecer la independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, cumpliendo así con las recomendaciones y normas de la DCI y con las buenas prácticas establecidas.**

105. **¿Por qué es necesario limitar la duración de los mandatos?** El establecimiento de límites a la duración de los mandatos es una de las condiciones que rigen el nombramiento de los jefes de las oficinas de ética que los autores del examen de 2010 consideraron imprescindible para proteger al titular de la función de influencias indebidas y otros riesgos inherentes a la permanencia en el cargo. Por esa razón, el informe de 2010 contenía una recomendación al respecto. La importancia y, por tanto, la necesidad de limitar los mandatos se ha vuelto a subrayar en posteriores informes de la DCI. En particular, en el informe de 2018 sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades se afirmaba que la limitación de los mandatos era un componente básico de la independencia operacional. Servía para aislar las funciones de ética, supervisión y ombudsman o mediación de las influencias internas y externas, tanto explícitas como implícitas, que podrían permear en ella, consciente o inconscientemente, a través de las relaciones interpersonales cultivadas durante un mandato de larga duración. Según los autores del informe de 2018, esas influencias podrían perjudicar la objetividad, que sigue siendo fundamental para el desempeño óptimo de esas funciones respectiva⁸⁴. Además de la limitación del mandato en sí, el concepto relacionado de seguridad en el cargo durante el mandato también es relevante para salvaguardar la independencia.

106. **Es necesario alcanzar un equilibrio razonable a la hora de establecer dichas limitaciones de los mandatos.** Mientras que, por un lado, debe evitarse un mandato excesivamente largo para que los titulares no se apeguen demasiado a su organización, a su personal y a los altos funcionarios y puedan perder así su objetividad e imparcialidad, por otro lado, el mandato debe ser lo suficientemente largo como para asegurar una familiarización suficiente con la organización y garantizar la seguridad en el empleo de los titulares durante un período de tiempo razonable. Así pues, el mandato no debe ser demasiado corto, con el fin de que la función pueda desempeñarse correctamente sin necesidad de buscar un empleo posterior en una fase demasiado temprana. Además, en el caso de las organizaciones con mandatos renovables, los titulares no deberían estar expuestos al riesgo de ver comprometidas, de manera real o percibida, sus responsabilidades con el fin de conseguir la renovación en su función por un segundo mandato.

107. **La DCI tuvo en cuenta todos esos factores en 2010 al elaborar su propuesta de limitar la duración del mandato.** Por ello, los autores del informe de 2010 recomendaron que la duración mínima de los contratos renovables fuera de cuatro años, para que el titular pudiera trabajar sin distracciones durante al menos cuatro años seguidos, mientras que en el caso de los mandatos no renovables, estos deberían ser de hasta siete años, para que el titular pudiera trabajar plenamente centrado y dedicado a su función, sintiéndose seguro de no tener prisa por buscar o trasladarse a una nueva oportunidad laboral en otra organización.

108. **Pocos avances desde 2010.** En el presente examen se constató que se habían hecho algunos progresos, aunque todavía había diez organizaciones (la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUR⁸⁵, la UNOPS, la OIT, la OMI, la UIT, la ONUDI, la OMT, la OMS y la OMM) que no habían establecido límites al mandato del jefe de la oficina de ética.

⁸³ A/73/183; A/74/539; y A/75/515.

⁸⁴ JIU/REP/2018/4, párr. 131.

⁸⁵ En el caso del ACNUR, la duración del mandato del director de la Oficina de Ética, al igual que la de cualquier otro puesto en su sede, está ligada a la duración de la asignación estándar, que se limita a 5 años con una posible prórroga de 6 meses.

109. **Solo dos organizaciones aplican ya el mandato no renovable más largo recomendado por la DCI.** La FAO y la OACI son las dos únicas organizaciones que han optado por un mandato no renovable de siete años, de conformidad con la norma propuesta por la DCI de 2010 (véase el recuadro 4). Otras dos organizaciones optaron por un mandato no renovable pero más corto: el UNRWA, que optó por seis años, y la UNESCO, que lo hizo por cuatro años. En el caso especial de la UPU, la duración del contrato del proveedor de servicios externo es de tres años y no puede renovarse. En el caso del ACNUR, la duración del actual mandato del director de la Oficina de Ética, a saber, cinco años no renovable, no es un límite de duración en sentido estricto, ya que se trata de la duración estándar de cualquier puesto del ACNUR en la sede.

110. **Solo seis organizaciones aplican ya mandatos renovables como recomienda la DCI.** El PNUD, el FNUAP y el UNICEF contemplan un mandato de cinco años renovable una sola vez por otros cinco años, mientras que el PMA y la OMPI han introducido un mandato de cuatro años renovable una sola vez por otros cuatro años. Esto último también se aplica al recién creado puesto de Oficial de Ética en el ONUSIDA. Así pues, solo ocho organizaciones en total cumplen la norma propuesta por la DCI en 2010 y la recomendación oficial correspondiente (véase el recuadro 4).

111. En muchas de las organizaciones examinadas, la duración del mandato no renovable del jefe de la oficina de ética es demasiado corta (como en el UNRWA y la UNESCO, que han establecido mandatos no renovables de cuatro años), o se han introducido arreglos diferentes para los mandatos renovables (como en el OIEA, donde el mandato de tres años puede renovarse dos veces por dos años cada una)⁸⁶, ninguna de las cuales se ajusta a la norma de la DCI. En el caso de las organizaciones que no han establecido un límite a la duración del mandato de los jefes de sus oficinas de ética, la duración máxima posible del mandato es, al menos en teoría, indefinida para los titulares que tienen nombramientos continuos, o bien depende de la duración del nombramiento de plazo fijo del titular. Sin embargo, esas disposiciones no se ajustan ni a la norma propuesta por la DCI ni a la recomendación formal. Pueden verse más detalles en el anexo IV, parte II.

112. Sobre la base de las conclusiones del examen, **la Inspectoría desea reiterar la recomendación formal 6 contenida en el informe de la DCI de 2010, a saber, que los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho establezcan límites al mandato de los jefes de las oficinas de ética y, cuando sea necesario, reconsideren los arreglos vigentes en relación con la limitación del mandato, con el fin de adecuarlos a la norma propuesta por la DCI en 2010.**

113. **Restricciones posteriores al empleo recomendadas formalmente por la DCI en 2010.** Los autores del informe sobre la función de ética realizado por la DCI en 2010 ya sugirieron formalmente en su recomendación 6 que los órganos legislativos de las organizaciones participantes deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos para que, además de aplicar la limitación del mandato, impidieran que sus jefes de ética pudieran volver a ser contratados por la misma organización.

114. **Necesidad de actualizar en consecuencia la norma relativa a la independencia propuesta en 2010.** A diferencia de la recomendación formal contenida en el informe de la DCI de 2010, en las normas relativas a la independencia propuestas en 2010 no se contemplaba ninguna restricción posterior al empleo. Habida cuenta de las responsabilidades y las actividades conexas de la función de ética, que requieren una fuerte independencia, en el presente examen se incluye ahora formalmente esa restricción en una versión actualizada de esa norma, que dice lo siguiente: “El nombramiento del jefe de la función de ética debe estar limitado en el tiempo a dos mandatos de cuatro años, dos mandatos de cinco años o un mandato no renovable de siete años, con un período de alejamiento y/o restricciones posteriores al empleo dentro de la misma organización”. (véase el recuadro 4).

115. **¿Por qué se exigen restricciones posteriores a la contratación y por qué son un elemento clave de la independencia?** Como se indicó en informes posteriores de la DCI sobre otras funciones relacionadas con la rendición de cuentas y la integridad, los límites de

⁸⁶ El OIEA aplica una política de permanencia en el cargo con un máximo de siete años para todo su personal del cuadro orgánico, aunque con excepciones.

la duración del mandato en los cargos que requieren un alto grado de independencia suelen ir acompañados de restricciones posteriores a la contratación, como la exclusión de una nueva contratación en otras funciones de la misma organización o la imposición de un período de alejamiento. Con esas restricciones se evita que sus titulares se expongan al riesgo de conflictos de intereses, incluida la posibilidad, real o percibida, de que se produzca un intercambio de favores o servilismo con respecto a la dirección de la organización, debido al deseo de mejorar las perspectivas de carrera en la organización.

116. **Las restricciones posteriores al empleo están ganando terreno en el sistema de las Naciones Unidas.** En el presente examen se constató que 11 organizaciones habían introducido restricciones posteriores al empleo para el puesto de jefe de la función de ética, aplicando así la recomendación formulada por la DCI de 2010. Todos los fondos y programas, excepto el ACNUR y la UNOPS, contemplan esas restricciones posteriores al empleo, mientras que entre los organismos especializados solo la FAO, el OIEA, la OACI, la UNESCO y la OMPI las han establecido. La Secretaría de las Naciones Unidas se encuentra entre las organizaciones que, hasta ahora, no han introducido esas restricciones, si bien ha reconocido que se trata de una laguna en las condiciones de independencia que deben rodear al cargo de jefe de la oficina de ética. Por ello, el Secretario General ha propuesto a la Asamblea General que se restrinja la ulterior contratación del jefe de la Oficina, sin posibilidad de mantener otro empleo dentro de la Secretaría, en consonancia con las restricciones aplicables al Ombudsman de las Naciones Unidas.

117. **Algunas organizaciones ofrecen ejemplos de buenas prácticas a ese respecto.** El PNUD, el UNICEF, el OIEA, la OACI, la UNESCO y la OMPI tienen previsto que sus jefes de ética deban abandonar obligatoriamente la organización al final de su mandato. En la descripción del puesto de jefe de la función de ética en el PNUD se prevé que, tras el mandato inicial, que puede renovarse excepcionalmente una vez, el titular debe dejar el Programa sin posibilidad de regresar como miembro del personal a ningún otro puesto, incluso después de un período de “alejamiento”. El UNICEF también prevé una restricción similar, ya que el director de su Oficina de Ética no puede ocupar ningún otro puesto una vez finalizado su mandato. En el OIEA, de acuerdo con la Carta de la Función de Ética, y en un esfuerzo por promover aún más la independencia de la función, el nombramiento del jefe de la función está sujeto a condiciones específicas que excluyen la promoción personal o cualquier extensión de la relación contractual más allá del período máximo de servicio y también excluyen al titular de la posibilidad de ocupar otros puestos en el Organismo.

118. Durante las entrevistas, la DCI escuchó distintas opiniones sobre las restricciones posteriores al empleo que se referían sobre todo a las limitadas oportunidades de carrera de los jefes de la función de ética en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la determinación de su categoría y su disponibilidad. La Inspectora reconoce los problemas que se plantean para los titulares afectados. Sin embargo, si las condiciones de empleo se dejan claras desde el principio, es decir, desde el momento en que se anuncia la vacante hasta que se hace el nombramiento, no debería haber dudas sobre lo que implica el puesto. Además, cada vez hay más intercambio entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales y los sectores público y privado con respecto a los jefes de las respectivas oficinas de ética, por lo que parecen existir oportunidades de promoción profesional más allá de las Naciones Unidas.

119. Por consiguiente, sobre la base de las conclusiones del presente examen, **la Inspectora desea reiterar la recomendación oficial 6 formulada en el informe de la DCI de 2010, en el sentido de que los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión deberían establecer límites a la duración de los mandatos y restricciones posteriores a la contratación para los jefes de sus funciones de ética, introduciendo al mismo tiempo un período de alejamiento tras la finalización de su mandato con el fin de reducir al mínimo el riesgo de que se planteen situaciones de conflicto de intereses.**

120. **Graves deficiencias en las modalidades contractuales que rigen la limitación de los mandatos, lo que supone un grave impedimento para la independencia de los jefes de las funciones de ética.** En el presente examen se constató que muchas organizaciones que habían establecido límites a la duración de los mandatos de los jefes de ética no los aplicaban de manera adecuada o totalmente conforme a la recomendación formulada por la DCI en 2010. Al analizar durante el presente examen las modalidades de limitación de los

mandatos, la DCI detectó en algunas organizaciones acuerdos contractuales que menoscababan gravemente la independencia y la seguridad en el cargo que se suponía que esos límites debían proporcionar. Eso ya se había destacado en el informe de la DCI de 2010 como incompatible con las modalidades que deberían regir la limitación de los mandatos. En ese informe se afirmaba que esos arreglos hacían que el titular dependiera del jefe ejecutivo para la renovación de su nombramiento, lo que socavaba gravemente la independencia de la función y debía corregirse. La Inspectoría expresa su preocupación por las prácticas descritas y coincide plenamente con la afirmación mencionada.

121. **Períodos de prueba para los jefes de las oficinas de ética recién nombrados.** Por regla general, en la mayoría de las organizaciones examinadas, los jefes de las oficinas de ética están sujetos a un período de prueba como cualquier otro funcionario recién nombrado. El período de prueba suele ser de un año. La mayoría de esos jefes de las oficinas de ética tienen un nombramiento de duración determinada, habida cuenta de los límites que se aplican a la duración del puesto, y, en muchos casos, restricciones posteriores al empleo. Las excepciones son las organizaciones como la Secretaría de las Naciones Unidas y el ACNUR, donde los jefes de las oficinas de ética tienen nombramientos continuos, ya que provienen de la organización, y, por tanto, no existen límites de mandato. Las mismas modalidades se aplican en aquellas organizaciones en las que la ética forma parte de una doble función (la OIT hasta 2021, la OMI y la OMT). Pueden verse más detalles en el anexo IV, parte II.

122. Las organizaciones que aplican un período de prueba para los jefes de sus oficinas de ética argumentan que dicho período es necesario, como sucede con cualquier otro nuevo miembro del personal, para garantizar la idoneidad del candidato seleccionado y confirmar que la persona es adecuada. Consideran que es importante que se pueda rescindir un contrato cuando no se cumplen plenamente las condiciones establecidas durante el período de prueba. La Inspectoría reconoce que puede ser necesario un período de prueba para que las organizaciones tengan la flexibilidad necesaria para garantizar la idoneidad del candidato seleccionado. Sin embargo, para mitigar cualquier riesgo relativo a la independencia de los jefes de la función de ética resultante de la aplicación de un período de prueba, considera necesario que las condiciones para el cese en el cargo (por ejemplo, incompetencia, conducta impropia o incapacidad) se definan claramente mediante una cláusula de cese motivado.

123. **El fraccionamiento del mandato en varios contratos consecutivos en muchas organizaciones.** En el presente examen se observó que, en las organizaciones que habían impuesto límites a la duración del mandato de los jefes de sus oficinas de ética, además del período inicial de prueba, el resto del mandato se dividía a su vez en uno o más contratos consecutivos que abarcaban la totalidad del mandato establecido. Eso es especialmente cierto en el caso de los fondos y programas de las Naciones Unidas, donde solo en el PMA el contrato abarca la totalidad del mandato del jefe de su oficina de ética tras el período de prueba. La situación es diferente en los organismos especializados, donde la FAO es el único en el que el mandato se divide en varios contratos, mientras que todos los demás organismos proporcionan a los jefes de sus oficinas de ética un contrato por un mandato completo después del período de prueba. Pueden verse más detalles en el anexo IV, parte II.

124. **Grave impedimento para la independencia y la seguridad en el empleo del jefe de la oficina de ética.** En resumen, la práctica de emitir múltiples contratos a lo largo de un mandato de manera fragmentaria es incompatible con la función del jefe de la oficina de ética y demuestra una falta de comprensión de las normas que se aplican a ese puesto. Esa práctica constituye un grave impedimento para el nivel requerido de independencia y seguridad en el empleo del jefe de la función de ética. Por tanto, las organizaciones en cuestión deben poner fin a esa práctica.

125. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación fortalezca la independencia de la función de ética.

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben asegurarse con efecto inmediato de que los contratos de los nuevos jefes de las oficinas de ética abarquen un mandato completo.

126. **Relación jerárquica directa del jefe de la oficina de ética con el jefe ejecutivo de la organización.** En todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas examinadas se ha establecido oficialmente una relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo de la organización, salvo en la ONUDI, donde depende del Director Gerente de Gestión Institucional y Operaciones, y en el ONUSIDA, donde, tras la reciente reforma de la función de ética, la dependencia jerárquica del jefe de la función se transfirió del Director Ejecutivo Adjunto al Jefe de Gabinete. En la práctica, sin embargo, en su actividad cotidiana y en la rutina de trabajo, todos los jefes de las funciones de ética tratan habitualmente con funcionarios con autoridad delegada de sus jefes ejecutivos en lo que respecta a los aspectos administrativos.

127. Además de la relación jerárquica propiamente dicha, en el presente examen se analizó con más detalle lo que esa relación implicaba en la práctica, centrándose especialmente en quién era responsable de la evaluación del desempeño del jefe de la oficina de ética. El análisis reveló que, lamentablemente, en algunas organizaciones los jefes ejecutivos habían delegado esta importante tarea en otros funcionarios.

128. En la Secretaría de las Naciones Unidas, el Director de la Oficina de Ética, en su calidad de alto directivo de la Organización, anualmente firma y mantiene un pacto con el Secretario General, que es su responsable de primer nivel, mientras que la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas se encarga de revisar ese pacto anual.

129. En todos los fondos y programas de las Naciones Unidas, excepto en el PMA, la evaluación de la actuación profesional del jefe de la oficina de ética está en manos de los respectivos jefes ejecutivos. En cuatro de los organismos especializados (la FAO, la UNESCO, la ONUDI y la OMS⁸⁷), así como en el ONUSIDA, son otros funcionarios, normalmente el jefe de personal, los que se encargan de la evaluación del desempeño del jefe de la oficina de ética. En opinión de la Inspectoría, esa práctica menoscaba la autoridad del jefe de la función de ética y, por lo tanto, afecta a la independencia.

130. **Adhesión a una relación jerárquica directa con el funcionario superior para todos los aspectos del trabajo del jefe de la oficina de ética, incluida la evaluación del desempeño.** A la Inspectoría le preocupa que cinco organizaciones⁸⁸ sigan sin cumplir esa norma de independencia. El hecho de que el jefe ejecutivo limite o delegue la comunicación directa y los aspectos sustantivos de la función en otros funcionarios invalida *de facto* las garantías de independencia que rodean a la función de ética y, por lo tanto, envía una señal equivocada sobre su independencia, así como sobre el compromiso de los jefes ejecutivos con esa función. **Por tanto, la Inspectoría considera imperativo que en las cinco organizaciones en cuestión se establezca una relación jerárquica directa no diluida del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo que incluya la evaluación de su desempeño.**

131. **Presentación del informe anual sobre la función de ética directamente al órgano legislativo con las observaciones del jefe ejecutivo.** Los autores del informe de la DCI de 2010 habían recomendado la aplicación de las normas de independencia c) y d) (véase el recuadro 4), que se combinaron en su recomendación 7, dirigida a los órganos rectores o legislativos, en la que se sugería que dieran instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos para que el jefe de la oficina de ética presentara directamente al órgano legislativo un informe anual, o un resumen del mismo, sin que el jefe ejecutivo introdujera en él ningún cambio, junto con cualquier comentario del jefe ejecutivo al respecto.

132. **Hay que poner fin a la práctica de algunos jefes ejecutivos de presentar como propio el informe anual de la función de ética.** En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, es el Secretario General quien presenta el informe anual de la Oficina de Ética a la Asamblea General. La Oficina de Ética ya ha planteado esa cuestión a la Asamblea General. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas consideró que esa práctica comprometía su independencia y argumentó que, si bien la Oficina Ejecutiva del Secretario General había

⁸⁷ La evaluación del desempeño del Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética correspondía al Jefe de Gabinete hasta 2020 y, desde enero de 2021, corresponde al Director General de la OMS.

⁸⁸ El PMA, la FAO, la UNESCO, la ONUDI y la OMS.

mantenido la práctica de delegar en la Oficina de Ética el contenido de sus informes, ese proceso, que requería que esos informes fueran revisados y aprobados por el Secretario General, creaba, como mínimo, la apariencia de que la Oficina de Ética no operaba de forma independiente cuando informaba a la Asamblea. Por ello, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas recomendó que se modificara esa práctica⁸⁹. La Inspectora comparte plenamente esa evaluación y la recomendación correspondiente.

133. **Lo mismo ocurre en casi todos los organismos especializados.** En la mayoría de los organismos especializados, los jefes ejecutivos incorporan el contenido íntegro del informe sobre las actividades de la función de ética que se les presenta en la plantilla de su oficina y, por lo tanto, lo adoptan plenamente como propio, lo que, como mínimo, crea la apariencia de falta de independencia de la función. En la OMS, el informe anual sobre las actividades de la función de ética forma parte del informe anual de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, que se presenta como un informe del jefe ejecutivo al órgano rector. En la OMT y el ONUSIDA, el informe anual de la función de ética forma parte del informe anual del Departamento de Gestión de Recursos Humanos. Desde 2021, la función de ética del ONUSIDA presenta un informe anual específico sobre las actividades de la función de ética al órgano rector. Hasta ahora, la OMM es el único organismo especializado en el que el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al órgano rector como un informe propio de la oficina de ética.

134. Sobre la base de esas conclusiones, y con el fin de aplicar la parte pertinente de la recomendación 7 del informe de la DCI de 2010, **la Inspectora pide a los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión que presenten los informes anuales sobre las actividades de sus funciones de ética como tales a los respectivos órganos rectores en un formato no modificado y, si lo consideran necesario, añadan sus observaciones al respecto en un documento separado.**

135. **Revisión previa de los informes anuales sobre las actividades de la función de ética por parte del Panel de Ética de las Naciones Unidas.** Los jefes de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de siete de sus fondos y programas (el PNUD, el FNUAP, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA y el PMA), todos ellos miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, dan un paso adicional antes de presentar sus informes anuales a sus jefes ejecutivos. Atendiendo a las disposiciones del boletín del Secretario General sobre órganos y programas administrados por separado en la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas⁹⁰, esas entidades presentan primero al Panel de Ética de las Naciones Unidas su proyecto de informe anual para su examen. La Inspectora considera que ese ejercicio es una buena práctica, ya que favorece la coherencia en la presentación de informes sobre las actividades anuales relacionadas con la ética y sirve como medio de control de la calidad.

136. **La práctica de presentar dos documentos separados (un informe anual sobre las actividades de la función de ética y las observaciones de la dirección) a los órganos rectores.** En el caso de la OMM y de los fondos y programas (el PNUD, el FNUAP, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA y el PMA), sus informes anuales sobre las actividades de la función de ética son presentados a los órganos rectores por los jefes de las respectivas oficinas de ética, y junto a esos informes se presenta un documento adicional que contiene las observaciones de la dirección ejecutiva (excepto en los casos del ACNUR y el PMA).

137. **Una buena práctica que abre un diálogo en el terreno de la ética con los órganos rectores.** La Inspectora considera que la práctica extendida entre los fondos y programas de presentar el informe anual de las oficinas de ética y las observaciones de sus jefes ejecutivos en dos documentos separados es una buena práctica. No solo sirve para subrayar la independencia de la función de ética en su informe al órgano rector, sino que también ofrece una oportunidad para que la dirección ejecutiva presente sus puntos de vista por separado y abra así un diálogo sobre cuestiones relacionadas con la ética para su consideración por los órganos rectores.

⁸⁹ A/75/82.

⁹⁰ ST/SGB/2007/11.

138. **La OIT, la ONUDI, el ACNUR y ONU-Mujeres no presentan informes anuales sobre las actividades de la función de ética a sus órganos rectores.** En el caso del ACNUR y de la OIT, cabe señalar que las oficinas de ética no presentan a los respectivos órganos rectores ningún informe anual. Lo mismo ocurre con ONU-Mujeres, que no elabora ningún informe anual sobre las actividades de la función de ética. En ese contexto, la Inspectora lamenta que ni el jefe ejecutivo de la organización ni el órgano rector reciban información alguna relacionada con la ética y la integridad que muestre las actividades y los progresos realizados en esos ámbitos. Además, en la ONUDI, el informe anual de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo únicamente por conducto del Director Gerente de Gestión Institucional y Operaciones.

139. **La Inspectora considera que el hecho de que no se presente a los órganos rectores un informe anual sobre las actividades de la función de ética es una grave laguna y, por tanto, insta a los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión a que presenten los informes anuales sobre las actividades de sus funciones de ética a los respectivos órganos rectores lo antes posible.**

140. **La publicación del informe anual sobre las actividades de la función de ética es un problema en algunas organizaciones.** En el presente examen se comprobó que no todas las organizaciones hacían público el informe anual sobre las actividades de la función de ética⁹¹. La Inspectora considera que eso es una deficiencia importante en lo que respecta a la transparencia y la rendición de cuentas. En ese contexto, **sugiere que las organizaciones en cuestión hagan públicos sus informes anuales sobre las actividades de la función de ética lo antes posible a fin de mitigar cualquier riesgo para la reputación que pudiera derivarse de esa laguna.**

141. Aunque en el ACNUR se proporciona desde 2020 una actualización oral sobre la integridad al Comité Permanente (un subcomité del Comité Ejecutivo del Programa del Alto Comisionado) que incluye asuntos y actividades relacionados con la ética, el informe anual sobre las actividades de la función de ética no se presenta a su órgano rector ni se hace público. Eso resulta aún más sorprendente si se tiene en cuenta el tamaño y el alcance del mandato del ACNUR y la amplia gama de actividades de su Oficina de Ética. La Inspectora considera que es una grave deficiencia que el órgano rector del ACNUR no tenga la oportunidad de examinar y debatir esos informes, que contribuyen de forma importante a la responsabilidad e integridad de la organización.

142. **El acceso directo al órgano rector es un elemento conocido e importante de la independencia.** Ese derecho del jefe de la función de ética a gozar de acceso al órgano rector es importante, ya que proporciona una protección fundamental contra posibles influencias, interferencias o presiones indebidas procedentes de la organización, en particular del jefe ejecutivo y de la dirección ejecutiva.

143. **Sin embargo, muchos de los jefes de ética siguen sin tener acceso a los órganos rectores.** La situación es bastante diversa en todo el sistema de las Naciones Unidas. El jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas no tiene un derecho formal de acceso a la Asamblea General, salvo el que supone la presentación a la Asamblea, una vez al año, del informe anual del Secretario General sobre las actividades de la función de ética. En cuanto a los fondos y programas, solo los jefes de la función de ética del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA y el PMA tienen acceso a sus respectivas juntas ejecutivas, mientras que el jefe de la oficina de ética del ACNUR no lo tiene. En los organismos especializados, los jefes de la función de ética de la FAO, el OIEA, la OACI, la UIT, la UNESCO, la OMS⁹², la OMPI y la OMM tienen acceso a los respectivos órganos rectores, mientras que no es ese el caso en la OIT⁹³, la OMI, la ONUDI⁹⁴, la OMT o el ONUSIDA.

144. Habida cuenta de las conclusiones del presente examen, **la Inspectora reitera la recomendación 8 contenida en el informe de la DCI de 2010, que hasta ahora no ha sido**

⁹¹ El ACNUR, el OIEA, la OIT, la ONUDI, la UPU y la OMT.

⁹² En la OMS, el Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética presenta al órgano rector el informe de la dirección sobre conformidad, gestión de riesgos y ética.

⁹³ El informe anual de la función de ética no se presenta al órgano rector de la OIT.

⁹⁴ El informe anual de función de ética no se presenta al órgano rector de la ONUDI.

plenamente aplicada por las organizaciones participantes en la DCI. En ese contexto, recuerda la siguiente afirmación que se hace en ese informe: “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”⁹⁵.

C. Evaluación con respecto a las nuevas normas

145. **¿Por qué añadir nuevas normas de independencia?** La función de ética ha evolucionado considerablemente desde 2010, al igual que las expectativas de los Estados Miembros y otras partes interesadas con respecto a la rendición de cuentas y la integridad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a nivel individual e institucional. Hoy en día, esa función, siempre que sea y se mantenga independiente, desempeña un papel decisivo para garantizar la rendición de cuentas y la integridad del sistema de las Naciones Unidas.

146. **El creciente papel de los comités de auditoría y supervisión.** Durante el último decenio, el papel de esos comités en materia de gobernanza ha adquirido, en general, una importancia creciente en el sistema de las Naciones Unidas. Siempre que cumplan sus propios criterios de independencia, su papel con respecto a la independencia de la función de ética también se ha reforzado⁹⁶. Por lo tanto, la Inspectoría considera que es una buena práctica que los comités de auditoría y supervisión incluyan la vigilancia de la ética como parte de su mandato. En el anexo V se ofrecen más detalles pertinentes para cada organización.

147. **Nuevas normas de independencia de la DCI con respecto al papel de los comités de auditoría y supervisión en materia de ética.** La DCI considera que las normas propuestas en 2010, si bien siguen siendo pertinentes y deben ser aplicadas por las organizaciones que aún no lo han hecho, deben complementarse con otras nuevas (véase el recuadro 4, normas f) y g)) a la luz de los nuevos e importantes acontecimientos y tendencias que han surgido en el sistema de las Naciones Unidas durante el último decenio. Uno de ellos es el aumento significativo de la importancia de los comités de auditoría y supervisión, como lo demuestra su creciente función de asesoramiento estratégico tanto a los órganos rectores y legislativos como a los jefes ejecutivos. En esa calidad, los comités pueden contribuir de manera importante a reforzar y garantizar la independencia de la función de ética. No obstante, para desempeñar esa función, los miembros de los comités de auditoría y supervisión deberían tener cualificaciones y experiencia en el ámbito de la ética o tener acceso a asesoramiento técnico en la materia.

148. **La mayoría de los comités de auditoría y supervisión ya se ocupan de la función de ética.** En 2021, solo cinco de las organizaciones participantes en la DCI carecían todavía de un comité de auditoría y supervisión independiente⁹⁷. Trece comités de auditoría y supervisión han aplicado la recomendación formal 4 del informe de la DCI que les afecta⁹⁸ al incluir formalmente la ética en su mandato y atribuciones⁹⁹. En cambio, los comités de la Secretaría de las Naciones Unidas, el ACNUR, la UIT, la ONUDI y la OMS todavía no han incluido la ética en su mandato. El comité del ACNUR indicó que consideraba que la ética quedaba englobada en su responsabilidad de examinar la eficacia del sistema de rendición de cuentas.

149. **Acceso a los comités de auditoría y supervisión y examen del plan de trabajo anual, los informes anuales sobre las actividades de la función de ética y la**

⁹⁵ JIU/REP/2010/3, párr. 50.

⁹⁶ Los comités de auditoría y supervisión del PNUD, el UNFPA, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA, ONU-Mujeres y la UNESCO no cumplen los criterios de independencia. Pueden analizarse otras cuestiones relacionadas con el funcionamiento de los comités de auditoría y supervisión en JIU/REP/2019/6. El OIEA, la OMI, la OMT, la UPU y el ONUSIDA no tienen comités de auditoría y supervisión.

⁹⁷ El ONUSIDA, el OIEA, la OMI, la OMT y la UPU.

⁹⁸ JIU/REP/2019/6.

⁹⁹ A saber, los comités del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA, ONU-Mujeres, el PMA, la FAO, la OACI, la OIT, la UNESCO, la OMPI y la OMM.

independencia. Con el presente examen se mostró que, en todos los fondos y programas, así como en la FAO, la OACI, la UNESCO, la OMPI y la OMM, los jefes de las oficinas de ética tienen acceso a los respectivos comités, que también examinan el plan de trabajo anual o los informes anuales sobre las actividades de la función de ética. En cuanto a la participación de los comités de auditoría y supervisión en el examen de la independencia de la función de ética, el panorama es más diverso. En el caso de los fondos y programas, solo en los mandatos de los comités del FNUAP, el UNICEF, el UNRWA y el PMA se prevé el estudio de la independencia de la función, mientras que entre los organismos especializados eso solo sucede en el caso de la UNESCO y la OMPI.

150. **Examen del desempeño general de la Oficina de Ética.** De los 13 comités de auditoría y supervisión a los que se ha encomendado una responsabilidad en materia de ética, ocho (los del PNUD, el UNICEF, el UNRWA, ONU-Mujeres, la OACI, la UNESCO, la OMPI y la OMM) examinan el desempeño general de la función de ética.

151. **Revisión del presupuesto y las necesidades de personal de la función de ética.** Aunque ya está incluida implícitamente en la responsabilidad general de supervisión de las actividades en el terreno de la ética de los comités de auditoría y supervisión, la Inspectoría opina que una responsabilidad específica en cuanto al examen de la adecuación de los recursos de la oficina de ética tendería a fortalecer aún más la independencia de la función. Al dar más peso a las recomendaciones conexas formuladas por los comités de auditoría y supervisión, se facilitaría que la función dependiera menos de los jefes ejecutivos y fuera menos susceptible de sufrir una posible influencia indebida por la vía la asignación (o no asignación) de recursos.

152. Al realizar el presente examen se constató que 11 de los 13 comités de auditoría y supervisión con un mandato en materia de ética (los del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, el UNRWA, ONU-Mujeres, la FAO, la OACI, la OIT, la UNESCO, la OMPI y la OMM) se ocupaban de examinar el presupuesto y las necesidades de personal de la función de ética. Además, se comprobó que aproximadamente la mitad de ellos (los del UNICEF, la FAO, la OACI, la UNESCO, la OMPI y la OMM) formulaban recomendaciones formales relacionadas con la función de ética.

153. **Selección y cese del jefe de la oficina de ética.** Por regla general, esas decisiones relativas al personal son competencia de los jefes ejecutivos o de los responsables con autoridad delegada. Así pues, en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, la selección y el nombramiento del jefe de la oficina de ética, así como su cese, son competencia de los jefes ejecutivos. Con el fin de fortalecer la independencia del jefe de la oficina de ética, la Inspectoría opina que, al igual que su papel en la selección, el nombramiento y el cese de los jefes de otras funciones independientes, los comités de auditoría y supervisión deberían intervenir, en forma de asesoramiento al personal directivo superior, con respecto a la selección o el cese del jefe de la función de ética.

154. **Actualmente, solo tres comités de auditoría y supervisión (los del PNUD, la OACI y la OMPI) participan oficialmente en el proceso de nombramiento o cese del jefe de la oficina de ética, lo que se ajusta a las buenas prácticas.** Sin embargo, a pesar de haber asumido formalmente esa responsabilidad adicional, el comité de auditoría y supervisión de la OACI declaró que no había sido consultado por la dirección ejecutiva de la organización con ocasión del reciente nombramiento del nuevo responsable de la función de ética, lo que consideró motivo de grave preocupación. En cambio, la Inspectoría observa con preocupación que una propuesta reciente del comité de auditoría y supervisión del UNICEF de incluir esa función en su mandato no fue aceptada por la dirección. Se informó a la DCI de que la dirección del UNICEF había decidido no incluir esa función ya que, en el momento de la revisión de la carta del comité de auditoría y supervisión, la Asamblea General aún no había tomado una decisión sobre la mayor independencia de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

155. **Si se aplica dentro de unos límites claramente definidos, esa función consultiva de los comités de auditoría y supervisión puede contribuir a fortalecer la independencia de la función de ética.** La Inspectoría opina que, para mitigar los riesgos, el requisito de consultar a un órgano independiente, como los comités de auditoría y supervisión, antes de nombrar o cesar al jefe de la función de ética reforzaría materialmente la independencia de

la función. Los comités están bien situados para desempeñar ese papel, siempre que su asesoramiento se refiera únicamente a los criterios de selección y a cuestiones relativas a las calificaciones, el mérito y la competencia general para el puesto, o a la importancia y la legitimidad de las razones aducidas para cesar a un responsable de la función de ética. Pueden verse más detalles sobre los criterios para evaluar la independencia del jefe de la función de ética en el anexo IV, partes I y II.

156. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación aumente la independencia de la función de ética.

Recomendación 2

Los órganos rectores y legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen los mandatos de sus respectivos comités de auditoría y supervisión antes de que finalice 2023 a fin de incorporar, cuando sea necesario, disposiciones relativas a la ética, e incluir la ética como un ámbito de especialización deseable para los nuevos miembros de los comités.

157. **Papel de los órganos rectores en la selección y el cese del jefe de la oficina de ética.** En el presente examen se comprobó que, además de los comités de auditoría y supervisión, los órganos rectores del PNUD, la OACI, la UNESCO y la OMT participaban en la selección y el cese del jefe de la oficina de ética, aunque a distintos niveles. En el PNUD, se consulta a la Junta Ejecutiva en caso de destitución o cese del jefe de la oficina de ética, dada la independencia de la función.

158. **La situación en la OACI, la UNESCO y la OMT.** En la OACI, es el Consejo el que aprueba el anuncio de vacante del puesto y supervisa el proceso de contratación a través de su Comité de Recursos Humanos. El Secretario General de la OACI nombra al candidato seleccionado, a menos que el Consejo exprese su desaprobación en una votación secreta de la mayoría de sus miembros. En cuanto al cese del titular, el Secretario General debe obtener la aprobación por escrito del Presidente del Consejo, que también puede consultar al comité de auditoría y supervisión de la organización. El primero debe informar por escrito al Consejo de su intención de rescindir el contrato del jefe de la oficina de ética, tras lo que puede proceder al cese, a menos que la mayoría del Consejo se manifieste en contra.

159. En la UNESCO, se consulta al Consejo Ejecutivo sobre el nombramiento y el cese del Asesor de Ética, mientras que en la OMT el órgano rector se limita a tomar nota del nombramiento tras ser informado por el jefe ejecutivo. Aunque tiene carácter excepcional, la Inspectoría ve cierto mérito en ese nivel añadido de supervisión a través del órgano rector a la hora de garantizar la independencia del jefe de la función de ética, especialmente en lo que respecta a la destitución o el cese del titular.

160. **Cuatro organizaciones permiten que sus comités de auditoría y supervisión participen en la evaluación del desempeño del jefe de la oficina de ética.** Los comités de auditoría y supervisión de la OACI y de la OMPI siguen siendo los dos únicos comités de los organismos especializados que en la actualidad hacen esa contribución, mientras que el PNUD y el UNRWA son las únicas organizaciones de entre los fondos y programas de las Naciones Unidas en las que los comités de auditoría y supervisión examinan oficialmente el desempeño del jefe de la función de ética. No obstante, el comité de auditoría y supervisión de la OACI no ha sido consultado hasta ahora sobre la evaluación del desempeño del jefe de la función de ética, aunque en su mandato figura claramente esa tarea.

161. **Encuesta realizada para conocer la evaluación de los comités de auditoría y supervisión sobre su propio papel en la supervisión de la función de ética.** Con el fin de recoger las opiniones de los comités de auditoría y supervisión de las organizaciones participantes en la DCI, se realizó una encuesta sobre cuestiones relacionadas con la ética centrándose en los temas que debían ser examinados por los comités y en los aspectos que consideraban fundamentales para la independencia de la función. La encuesta se dirigió a los

comités que tenían un mandato sobre cuestiones relacionadas con la ética¹⁰⁰ y a los que no tenían ese mandato¹⁰¹, y tuvo una tasa de respuesta del 100 %.

162. **Consenso entre los comités de auditoría y supervisión sobre la importancia de su función de supervisión de la función de ética.** Todos los comités subrayaron que una función de ética eficaz era un elemento importante de la estrategia de control interno. Junto con la función de auditoría, la de ética se consideraba parte integrante del marco de integridad y rendición de cuentas de las organizaciones. Por tanto, la inclusión de la supervisión de la función de ética en el mandato sería útil para complementar las demás esferas de supervisión de los comités de auditoría y supervisión, a saber, la auditoría, la evaluación, la investigación y la gestión financiera, lo que permitiría obtener una visión de 360° y un panorama general del círculo completo de la rendición de cuentas.

163. **La función de ética contribuye decisivamente a mejorar la integridad de la organización.** Se consideró que una integridad institucional sólida era un elemento fundamental para el establecimiento creación de controles internos sólidos y para lograr la eficacia de la gestión de riesgos y el control interno de las organizaciones. Dada la función preventiva de la función de ética y su papel en la defensa de la promoción de las buenas prácticas, constituía un factor importante para la mitigación de los riesgos. Así pues, hubo un amplio consenso en que la inclusión de la ética en el mandato de los comités de supervisión era claramente beneficiosa.

164. **El alcance deseable de la supervisión de la función de ética por parte de los comités de auditoría y supervisión.** En cuanto al alcance de las responsabilidades de los comités de auditoría y supervisión relacionadas con la ética, la mayoría de los encuestados veía la necesidad de abarcar el examen general de la función, sus actividades y su desempeño. La mayoría de los encuestados también consideró valioso incluir en esas responsabilidades el análisis de la dotación de recursos de la función. El examen y la evaluación de la idoneidad de los planes de trabajo y las actividades de las oficinas de ética se consideraron estrechamente vinculados a la cuestión de la adecuación de los recursos de que dispone la función de ética para llevarlos a cabo. Por tanto, algunos encuestados consideraron innecesario contemplar de manera explícita la responsabilidad de examinar los recursos de la función.

165. **¿Cuál podría ser el papel consultivo de los comités de auditoría y supervisión en la selección del jefe de la oficina de ética?** Las respuestas de los comités fueron más variadas en cuanto a la cuestión de si los comités deberían desempeñar un papel en la selección y el cese del jefe de la oficina de ética. Los encuestados que consideraban que había un margen para la intervención del comité subrayaban su capacidad estrictamente consultiva, en contraste con un papel decisorio. La participación en el proceso podría consistir, por ejemplo, en la presencia en el comité de selección (como uno de sus miembros), en la consulta y el asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con la selección o el cese, o en una valoración general del proceso de selección por parte del comité de auditoría y supervisión.

166. Los comités que no consideraban que su función fuese la de seleccionar a los empleados, afirmaban que el proceso de selección era una función de gestión. Algunos encuestados también señalaron que el papel de su comité era simplemente asesorar al jefe ejecutivo, y que no era ni un órgano rector ni una función de gestión¹⁰².

¹⁰⁰ La función de ética está incluida en el mandato de los comités del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA, ONU-Mujeres, el PMA, la UNESCO, la OMPI y la OMM. Aunque no figura explícitamente en su mandato, el comité de supervisión del ACNUR considera que la ética está incluida en su responsabilidad de examinar la eficacia del sistema de rendición de cuentas. Por tanto, la ética ha venido siendo un tema habitual del programa de dicho comité.

¹⁰¹ La función de ética no está incluida en el mandato de los comités de la Secretaría de las Naciones Unidas, la UIT, la ONUDI o la OMS. En el caso de los comités de la Secretaría de las Naciones Unidas, la UIT y la OMS, aunque no figura formalmente en sus respectivos mandatos, la función de ética está incluida de facto en sus programas y, por tanto, forma parte de sus actividades de supervisión.

¹⁰² Hay algunos comités que solo prestan asistencia y asesoramiento a los respectivos jefes ejecutivos y no tienen ninguna función consultiva con respecto a los órganos rectores. En el momento de redactar

167. **El papel de los comités de auditoría y supervisión en relación con la evaluación del rendimiento de los jefes de ética sigue siendo controvertido.** La DCI también preguntó si la evaluación del desempeño del jefe de la oficina de ética debería incluirse entre las responsabilidades de los comités responsables de la materia¹⁰³. Si bien la mayoría de los encuestados consideraron que esa era una responsabilidad que competía a la gestión ejecutiva, unos pocos veían un cierto valor en esa inclusión. Como medio para fortalecer la independencia de la función de ética, uno de los encuestados sugirió una evaluación formalizada del desempeño de 360°, en la que el comité sería una de las partes interesadas en la información.

168. **¿Cuáles son los criterios de independencia de los comités de auditoría y supervisión en materia de ética?** En la encuesta se preguntó qué nivel de independencia se consideraba necesario para el cumplimiento eficaz y objetivo de las responsabilidades de la función de ética. Algunas respuestas fueron bastante generales al afirmar que esa función necesitaba la independencia institucional necesaria para desarrollar su labor adecuadamente. Se consideró necesario un alto nivel de independencia, real y percibida, para que la función pudiera trabajar eficazmente. Más concretamente, se mencionaron los siguientes criterios: el jefe de la oficina de ética no debe ser un funcionario de carrera; la mejor manera de lograr la independencia es la limitación del mandato; debe haber una relación jerárquica directa con el órgano rector; la independencia funcional es necesaria para formular políticas sin influencias indebidas de la dirección; el jefe de la oficina de ética debe tener acceso al órgano rector y al comité de supervisión; el jefe de la oficina de ética debe mantener una relación jerárquica directa con el jefe ejecutivo y debe informar periódicamente al órgano rector y al comité de supervisión; el órgano rector debe examinar y hacer públicos esos informes; y debe incluirse un contenido específico relacionado con la independencia en el mandato de la función de ética.

169. **Respuestas a la encuesta de los comités que no tienen un mandato en materia de ética.** A pesar de la ausencia de un mandato formal, esos comités ya examinan *de facto* la función de ética y las cuestiones conexas de la misma manera que los comités que sí cuentan con un mandato en la materia.

170. El comité de la ONUDI informó a la DCI de que, hasta la fecha, se había reunido periódicamente con el jefe de la función de ética como función directiva clave y había prestado su asesoramiento sobre las prácticas más destacadas. Consideró que la inclusión de la función de ética en el mandato del comité añadiría valor a los aspectos de la integridad y la rendición de cuentas de la organización, dada la estrecha interacción entre la función de ética y la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna en el marco de la rendición de cuentas. En cuanto a la percepción de la independencia de la función de ética, se destacó la importancia de las relaciones jerárquicas a un nivel superior.

171. **Necesidad de ampliar el mandato del Comité Asesor de Auditoría Independiente de la Secretaría de las Naciones Unidas para incluir oficialmente la supervisión de la función de ética.** La Inspectora considera que la inclusión de la ética entre las responsabilidades del comité constituye un valor añadido para potenciar la independencia operacional de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y la capacidad de rendición de cuentas de la Secretaría de las Naciones Unidas en su conjunto. En cuanto al alcance de las responsabilidades del Comité Asesor de Auditoría Independiente relacionadas con la ética, la Inspectora está de acuerdo con las propuestas formuladas por el Secretario General encaminadas a ampliar el mandato del Comité para incluir la función de ética, junto con el examen del desempeño general y las necesidades de recursos de la función¹⁰⁴.

el presente examen, se trataba de los comités del PNUD, el FNUAP, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA, ONU-Mujeres y la UNESCO.

¹⁰³ La participación en la evaluación del desempeño del jefe de ética está incluida en el mandato de los comités del PNUD y la FAO.

¹⁰⁴ A/76/76, párr. 58 y A/75/82, párrs. 64 a 66.

IV. Fomentar una cultura de la ética

172. **Fomentar una cultura de la ética es el objetivo primordial.** Ese objetivo es, de hecho, el mandato general de las oficinas de ética de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En lo que respecta a la de las Naciones Unidas: “El cometido de la Oficina de Ética es ayudar al Secretario General a asegurar que el personal actúa y desempeña sus funciones con el más alto grado de integridad, tal como exige la Carta de las Naciones Unidas, fomentando una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas”¹⁰⁵. Asimismo, todas las oficinas de ética de los fondos y programas tienen el siguiente mandato:

“... el objetivo y principio primordiales de la oficina de ética de un órgano o programa de las Naciones Unidas administrado por separado, establecida por el jefe ejecutivo del órgano o programa será cultivar y preservar una cultura de ética, integridad y rendición de cuentas y, de ese modo, incrementar la confianza en las Naciones Unidas y la credibilidad de la Organización dentro y fuera de ella.”¹⁰⁶

Ese objetivo se reafirma periódicamente en los informes anuales sobre las actividades de las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, de los fondos y programas y de los organismos especializados.

173. **Enfoque.** En el presente capítulo se examinan una por una las principales responsabilidades de la función de ética, de conformidad con las normas de la DCI que se exponen en el recuadro 5 (secciones A a E), así como las nuevas responsabilidades, en particular las relacionadas con el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales (sección F). Además, en el capítulo se examina si ciertas actividades (en particular las relacionadas con la investigación) pueden ser abandonadas y realizadas por otras funciones apropiadas para ese tipo de trabajo.

A. El triple papel de la ética: establecimiento de normas; formación; y asesoramiento y orientación

Recuadro 5

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- a) La oficina de ética asume el papel principal en el establecimiento de normas y el apoyo a las políticas, incluyendo, entre otras cosas, los regalos, los galardones y condecoraciones, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y la política de declaración de la situación financiera;
- b) La oficina de ética asume el papel principal en el desarrollo de los programas de formación obligatorios (inicial y de refresco) y 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, que sea completo y se actualice periódicamente;
- d) La oficina de ética responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación dentro de los plazos especificados;
- e) La oficina de ética mantiene un registro de las actividades de asesoramiento y orientación;
- f) La oficina de ética se coordina con otras entidades de la secretaría interesadas para garantizar la coherencia del asesoramiento y la orientación proporcionados al personal.

174. **Estado actual del cumplimiento de las normas propuestas por la DCI por parte de las organizaciones participantes en relación con el establecimiento de normas éticas, el apoyo a las políticas, la formación y la orientación.** En el presente examen se comprobó

¹⁰⁵ A/75/82, párr. 3.

¹⁰⁶ ST/SGB/2007/11, párr. 1.1.

que, en general, en todo el sistema se mantenía un alto grado de cumplimiento en esa esfera, y casi todas las organizaciones participantes en la DCI respondieron afirmativamente en cuanto a su plena adhesión a las seis normas propuestas por la DCI, como se indica en el recuadro 5. Pueden verse más detalles al respecto en el anexo VII. Las únicas excepciones (parciales) en el momento de realizar el presente examen, en lo relativo al desarrollo de programas obligatorios de formación ética, eran la OIT, la UPU y la OMS.

1. Conducta ética e integridad

175. **La conducta ética y la integridad son requisitos básicos para prestar servicios en las Naciones Unidas.** En la Carta de las Naciones Unidas se subraya la necesidad de que los funcionarios de la Organización mantengan, a lo largo de su servicio, el más alto nivel de integridad junto con el más alto nivel de eficiencia y competencia¹⁰⁷. Del mismo modo, en las normas de conducta de la CAPI para la administración pública internacional se establece claramente que, para que la administración pública internacional facilite que el sistema de las Naciones Unidas pueda lograr un mundo justo y pacífico, corresponde a los funcionarios internacionales adherirse a las más altas normas de conducta. Las normas de conducta de la CAPI se aplican en todas las organizaciones examinadas.

176. **Manuales y códigos deontológicos o de conducta.** En la Secretaría de las Naciones Unidas, la cláusula 1 del Estatuto del Personal, el capítulo 1 del Reglamento del Personal y el boletín del Secretario General sobre el estatuto, los derechos y los deberes básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas¹⁰⁸, en los que se hace referencia directa a las normas de conducta de la administración pública internacional aprobadas por la Asamblea General, constituyen el código de conducta de sus funcionarios y los de sus fondos y programas. Para codificar y ejemplificar aún más las normas éticas aplicables a los funcionarios, algunas organizaciones han introducido un código deontológico específico (el PNUD, la OMI, la UIT, la OMPI y la OMM), un código de ética y conducta profesional (la OMS) o un código de conducta ética (el ACNUR, la ONUDI y la UPU). Algunas organizaciones han elaborado otro tipo de publicaciones orientativas en las que también se exponen y explican con más detalle las normas éticas de la organización (véanse, por ejemplo, la Guía de Ética de la secretaría del ONUSIDA, el Manual de Ética y Normas de Conducta del UNRWA, los Principios de Conducta de la OIT y el Marco de Ética de la OACI).

177. **Contenido habitual de esos códigos.** Esos códigos y publicaciones de orientación varían mucho en cuanto a su contenido y volumen, ya que algunos de ellos se limitan a repetir los principios y puntos principales expuestos en la publicación de la CAPI, mientras que en otros se ofrecen detalles y se analizan situaciones a las que podría enfrentarse un funcionario, proporcionando explicaciones interactivas en relación con cada disposición. El más completo es el Código Ético del PNUD. En el Código de Conducta del ACNUR se detallan nueve principios, así como las expectativas básicas en cuanto a la conducta de los miembros del personal. El Código Ético de la OMPI está redactado como una declaración breve y concisa de 13 valores y principios básicos destinados a guiar la conducta y el comportamiento del personal de la organización. La Inspectoría considera que los ejemplos mencionados son buenas prácticas que podrían servir de modelo a otras organizaciones para elaborar documentos y materiales de orientación similares.

178. **Requisitos para la adhesión firmada a las normas éticas de una organización.** En el ACNUR, todos los nuevos miembros del personal deben firmar el Código de Conducta, con lo que reconocen que están al corriente las normas éticas vigentes. En el momento de su nombramiento, los funcionarios de la OIT deben firmar una declaración en la que confirman que han recibido y leído una copia de las normas de conducta de la CAPI y que están de acuerdo con la observancia de dichas normas durante su servicio en la organización. La Inspectoría considera esos dos casos como ejemplos de buenas prácticas.

179. **Los códigos de conducta ética ya son de uso generalizado.** En dos informes anteriores de la DCI —el informe de 2016 sobre el fraude y el informe de 2017 sobre los conflictos de intereses— se ha reconocido y destacado el valor de un código de conducta

¹⁰⁷ Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

¹⁰⁸ ST/SGB/2016/9.

como uno de los vehículos más importantes para comunicar al personal las normas fundamentales sobre lo que son el comportamiento aceptable y el comportamiento prohibido. Durante el presente examen, se confirmó que 14 de las 23 organizaciones examinadas utilizaban un código de conducta o de ética (la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el ACNUR, el PMA, la OMI, la UIT, la ONUDI, la OMS y la OMM) o una publicación de orientación equivalente (el UNRWA, el ONUSIDA, el OIEA, la OACI y la OIT). **La Inspectora sugiere a los jefes ejecutivos de las organizaciones que aún no lo hayan hecho que elaboren códigos de conducta o de ética o publicaciones de orientación equivalentes que deberían ser sometidos a la aprobación de sus órganos rectores.**

180. **Esos códigos son una herramienta valiosa para fomentar una cultura institucional de la ética.** De todos los códigos y guías examinados, el ejemplo más ilustrativo de una publicación educativa e interactiva es la versión en línea del Código de Ética del PNUD, que podría servir de modelo y contiene hipervínculos y acceso a diversos módulos de formación. Además, se actualiza y revisa periódicamente para recoger cualquier novedad. Las publicaciones de la OMS y el ONUSIDA también contienen preguntas, respuestas y ejemplos clave de comportamientos organizados por secciones temáticas.

181. Aunque existe un código de conducta centralizado aprobado por la Asamblea General en 1998¹⁰⁹, que alcanza a la Secretaría de las Naciones Unidas y sus fondos y programas, ese documento se aplica únicamente a los funcionarios. **Por lo tanto, la Inspectora sugiere que el Secretario General reactive el proceso iniciado en 2009 para establecer un código de ética para el personal de las Naciones Unidas y presente una versión actualizada de ese documento a la Asamblea General.** De ese modo, se lograría una cobertura más amplia que la de las normas de conducta de la CAPI, ya que ese código de ética estaría destinado a abarcar a todo el personal relacionado con las Naciones Unidas.

2. Establecimiento de normas y apoyo a las políticas

182. **El papel fundamental de la función de ética en el establecimiento de políticas y normas.** Una responsabilidad fundamental de la función de ética es prestar apoyo a la dirección en la fijación de normas éticas, de modo que las políticas y prácticas reflejen y promuevan las normas exigidas a cada organización de las Naciones Unidas y a su personal.

183. **Buenas prácticas del PNUD y el UNICEF, donde las funciones de ética desempeñan un papel importante en la revisión y el apoyo a la elaboración de políticas, procesos y prácticas de gestión.** La Oficina de Ética del PNUD presta asistencia en la elaboración de políticas de la organización, tanto a petición de la dirección como a través del compromiso activo con las unidades institucionales y la participación del jefe de la Oficina de Ética en el Grupo sobre el Desempeño Institucional y la Red de Revisión de Políticas. Con el fin de facilitar la incorporación de consideraciones y normas éticas, la Oficina revisa las políticas, las directrices y los documentos institucionales del PNUD, incluida la política de protección de datos y la estrategia digital del Programa, y proporciona comentarios sustantivos al respecto. El jefe de la Oficina de Ética también hizo aportaciones en materia de ética a la estrategia del PNUD “People for 2030”, elaborada por los servicios de recursos humanos. La Oficina de Ética del UNICEF desempeña una función normativa similar, que se describe en los informes anuales sobre sus actividades.

184. **Sin embargo, el papel de la función en la formulación de políticas aún no está bien definido.** En todo el sistema de las Naciones Unidas, aún no está claro cómo, en qué medida y en qué momento del proceso de formulación de políticas la función de ética puede participar en las iniciativas de la administración destinadas a traducir en políticas institucionales las normas relacionadas con la ética de la Carta de las Naciones Unidas, la CAPI y la DCI, así como de otros órganos de supervisión. Por ejemplo, en la Secretaría de las Naciones Unidas se mantiene la práctica de celebrar consultas con la función de ética acerca de las políticas introducidas por otras entidades. En general, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas participa en el proceso de consulta en relación con todas las actualizaciones y cambios en las políticas. Sin embargo, dado el volumen de las actividades de desarrollo y

¹⁰⁹ La versión actualizada del código figura en el documento ST/SGB/2016/9.

actualización de políticas, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas decide en qué revisiones de políticas participar.

185. **Es necesario fortalecer el papel de la función de ética.** La Inspectora opina que el papel de la función de ética en el establecimiento de normas y en la prestación de asistencia y asesoramiento en materia de políticas sobre cuestiones de su competencia debería adoptarse sin ambigüedades y destacarse en su mandato. En el mandato de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, que también es aplicable a las funciones de ética de los fondos y programas de la Organización, se establece que la elaboración de normas sobre cuestiones de ética, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y otras oficinas, según proceda, es una de las principales responsabilidades de la función de ética. Sin embargo, la falta de una descripción precisa de la participación de la función de ética en el proceso de formulación de políticas favorece la ambigüedad. Por lo tanto, parece conveniente aclarar esa tarea en el mandato, sobre la base de las experiencias adquiridas.

186. **El Panel de Ética de las Naciones Unidas como foro para velar por la coordinación.** Los autores del informe de la DCI de 2010, aunque no mencionaban el término “coherencia”, ya destacaban la importancia de armonizar las normas de ética en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y consideraban que el entonces Comité de Ética de las Naciones Unidas —que posteriormente pasó a llamarse Panel de Ética— era un foro importante para ello.

187. **Consultas, debates y examen en el Panel de Ética de los informes anuales sobre la función de ética de los miembros de las Naciones Unidas.** Los jefes de las ocho oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de sus órganos y programas administrados por separado que integran el Panel, presidido por el Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, celebran consultas sobre cuestiones complejas relacionadas con la ética que tienen repercusiones en todo el sistema y examinan los informes anuales de los ocho miembros a fin de estudiar la manera de fomentar la coherencia y la cohesión a la hora de presentar los datos e informar sobre las actividades de las oficinas de ética. Esos esfuerzos se presentan en una categoría separada y se incluyen en los informes anuales en una sección específica titulada “coherencia”.

188. **Hasta ahora, no todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas incluyen en sus informes anuales actividades relacionadas con la armonización o la coherencia en materia de ética.** Entre las demás entidades que no son miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas, a saber, el ONUSIDA y los organismos especializados de las Naciones Unidas que son miembros de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, solo cinco de ellas (la OACI, la UIT, la UNESCO, la OMT y la OMM) incluyen en sus respectivos informes anuales una categoría de actividades similar y una sección específica dedicada a ella, titulada “armonización” o “coherencia”.

3. Comunicación, divulgación y evaluación del impacto

189. **Necesidad de estar al tanto de los métodos de comunicación modernos y en rápida evolución.** La promoción de las normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas implica el uso de medios de comunicación tanto tradicionales como contemporáneos. Con ese fin, los autores del informe de la DCI de 2010, entre sus normas sobre las responsabilidades de la función de ética, sugirieron que las oficinas de ética crearan en las organizaciones un sitio web sobre la función de ética que fuera completo y se actualizara periódicamente¹¹⁰.

190. **Una amplia variedad de actividades de comunicación y divulgación en todo el sistema.** En la actualidad, la mayoría de las funciones de ética ya mantienen una página web en la intranet y una página en Internet a las que periódicamente añaden contenido y actualizaciones. Varias organizaciones también recurren ya de forma generalizada a la difusión de contenidos preparados por el personal, los avisos y los artículos de interés, las reuniones generales presenciales y virtuales, las visitas a las oficinas regionales y sobre el

¹¹⁰ JIU/REP/2010/3, casilla 4 c).

terreno, las campañas de sensibilización por correo electrónico y las diversas plataformas en las redes, como los diferentes grupos de Yammer.

191. **El PNUD, la UNOPS y el UNRWA son pioneros en el uso de los medios sociales.** Los esfuerzos de concienciación en el terreno de la ética desplegados por el PNUD, la UNOPS y el UNRWA destacan en cuanto a innovación, ya que son las únicas organizaciones cuyas funciones de ética también hacen un amplio uso de los medios sociales. Además, una función conocida como “Ethics @ UNDP” es fundamental para una aplicación de teléfono móvil llamada “Welcome to UNDP”, a la que puede acceder tanto el personal del PNUD como el público en general en todo el mundo. Durante el desarrollo de esa aplicación, el departamento de recursos humanos del PNUD invitó a la función de ética a que contribuyese a ella con una página web independiente.

192. **La ética y la integridad como elementos del proceso ordinario de evaluación del desempeño.** Algunas organizaciones (la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el FNUAP, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, el PMA y el ONUSIDA) consideran que la inclusión de la integridad como valor fundamental de las Naciones Unidas, junto con la concienciación sobre la ética, es un elemento importante para evaluar el rendimiento del personal. La OMI es la única organización que ha vinculado su sistema de evaluación del desempeño a la formación sobre su Código de Ética, así como a la formación obligatoria en materia de ética para todo el personal, funcionarios y no funcionarios, en cumplimiento de la recomendación de la DCI de 2017 sobre la formación obligatoria¹¹¹. El OIEA, por su parte, es pionero en lo que se refiere a determinar, incluso antes de la contratación, si es probable que los futuros miembros de su personal se ajusten a las normas éticas del organismo.

193. **Encuestas periódicas entre el personal sobre la concienciación acerca de la integridad.** Los autores del informe de la DCI de 2010 sobre la ética habían recomendado que los jefes ejecutivos realizaran encuestas bienales entre el personal sobre la concienciación acerca de la integridad y publicaran los resultados en las intranets de sus respectivas organizaciones¹¹². Los autores del informe de la DCI de 2018 sobre las políticas con respecto a los denunciantes de irregularidades publicaron una versión actualizada de esa recomendación de 2010, en la que subrayaron el carácter global de las encuestas que deben realizarse bienalmente “para calibrar las opiniones del personal” sobre, entre otras cosas, “los temas relacionados con la ética” y, en última instancia, elaborar un plan de acción para abordar los problemas detectados¹¹³. Casi dos tercios de las organizaciones examinadas han aplicado la recomendación de 2010 al menos parcialmente¹¹⁴, mientras que el resto de las organizaciones aún no lo han hecho¹¹⁵.

194. **Ejemplos prácticos del sistema y su seguimiento.** La Secretaría de las Naciones Unidas lleva a cabo una encuesta bienal sobre el compromiso del personal (introducida en 2017 y repetida en 2019 y 2021) que contiene preguntas destinadas a hacer un seguimiento de las percepciones del personal sobre la ética, la confianza y la integridad. Los resultados se publican de forma agregada. Sus resultados con respecto a la ética se utilizan para actualizar el plan de acción de la Oficina de Ética. El PNUD realiza cada dos años una encuesta mundial entre el personal que contiene más de dos docenas de preguntas relacionadas con la ética. La Oficina de Ética del FNUAP pidió a la División de Recursos Humanos que incluyera preguntas específicas relacionadas con la ética en la encuesta global que cada dos años se realiza entre el personal del Fondo. La encuesta mundial que se realiza bienalmente entre el personal del UNICEF incluye preguntas destinadas a hacer un seguimiento de los progresos e identificar nuevos problemas relacionados con la ética, y sus resultados se dan a conocer a todo el personal. La UNOPS lleva a cabo una encuesta bienal sobre el compromiso del personal en la que la ética se ha venido incluyendo de forma exhaustiva desde 2019. Antes

¹¹¹ JIU/REP/2017/9, recomendación 5.

¹¹² JIU/REP/2010/3, recomendación 11.

¹¹³ JIU/REP/2018/4, recomendación 11.

¹¹⁴ La Secretaría de las Naciones Unidas, el ONUSIDA, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, ONU-Mujeres, la OACI, la OIT, la OMI, la UNESCO, la OMS y la OMPI (14 de 23 organizaciones).

¹¹⁵ El UNRWA, el PMA, la FAO, el OIEA, la UIT, la ONUDI, la OMT, la UPU y la OMM (9 de 23 organizaciones).

de esa fecha, se habían enviado al personal, desde 2014, encuestas anuales independientes sobre la integridad, la ética y la lucha contra el fraude. En la UNESCO, también se realiza una encuesta sobre la ética cada dos años.

195. **Solo dos organizaciones realizan anualmente encuestas entre el personal que incluyen preguntas específicas sobre ética.** En la OMI, anualmente se realizan encuestas entre el personal que incluyen preguntas sobre la concienciación acerca de la integridad y el papel y las actividades de la función de ética y se publican los resultados. Hasta 2020, la Asociación del Personal del ONUSIDA realizaba encuestas anuales que incluían elementos sobre la concienciación acerca de la integridad y los resultados se ponían a disposición de todo el personal. A fines de ese año, la dirección del ONUSIDA realizó por primera vez su propia encuesta entre el personal, que incluía temas relacionados con la ética. Todavía no se ha decidido la periodicidad de esa nueva encuesta.

196. **En el ACNUR, la OIT o la OMS esas encuestas no se realizan con una periodicidad fija.** El ACNUR informó de que la última encuesta mundial del personal había tenido lugar a principios de 2019; sin embargo, no había planes para realizar encuestas mundiales de manera rutinaria. Se estaban debatiendo varias alternativas para realizar encuestas *ad hoc* o temáticas, incluso sobre cuestiones de ética e integridad. La encuesta de la OIT tampoco se realiza con una periodicidad fija. La primera encuesta se realizó en 2013, le siguió una segunda en 2018 y la siguiente está prevista para 2022. Los resultados de esas encuestas se dan a conocer al personal. La OMS declaró que, aunque no realizaba ninguna encuesta con una periodicidad establecida, se habían realizado varias relacionadas con la ética durante el quinquenio 2015-2020.

197. La Inspectora expresa su preocupación por el hecho de que, hasta la fecha, muchas organizaciones participantes no hayan aplicado las dos recomendaciones sobre la cuestión de las encuestas entre el personal sobre la concienciación acerca de la ética y la integridad. **Por lo tanto, pide a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas interesadas que se aseguren de que esas encuestas del personal se realicen en sus respectivas organizaciones por lo menos cada dos años.**

B. Formación y educación del personal

1. Programas obligatorios de formación ética

198. **Todas las categorías de personal de las Naciones Unidas deberían recibir una formación ética obligatoria al ingresar.** Un curso básico de formación general sobre ética dirigido a todas las personas que se incorporan a cualquier organización del sistema de las Naciones Unidas es el principal instrumento de concienciación sobre la conducta y las normas éticas en todas las organizaciones. Esa es la razón principal por la que el curso de formación ética debe ser obligatorio para todo el personal de nueva incorporación, independientemente de los arreglos contractuales y del tipo de nombramiento. De acuerdo con la norma propuesta por la DCI, la función de ética no solo debe ser instrumental en el desarrollo del curso de ética y sus actualizaciones en cada organización, sino que también debe permanecer estrechamente involucrada en la realización del curso, en particular para supervisar cómo se despliega y cómo se registra y comprueba la asistencia obligatoria.

199. **Sin embargo, en 2010 se siguió observando una cobertura insuficiente de la formación en todo el sistema.** Los autores del informe de la DCI de 2010 recomendaron que los jefes ejecutivos velaran por que se impartiera formación obligatoria en materia de ética a todo el personal de sus respectivas organizaciones y tomaran la iniciativa participando en esa formación, incluidos cursos de refresco obligatorios que deberían tener lugar cada tres años¹¹⁶.

200. **Pocas mejoras observadas por la DCI en 2017.** En su informe de 2017 sobre los conflictos de intereses, la DCI revisó el estado de la formación en materia de ética. En general, constató que la situación no había mejorado mucho desde 2010 con respecto a la formación obligatoria. En ese momento, el autor del informe recomendó a los jefes ejecutivos

¹¹⁶ JIU/REP/2010/3, recomendación 10.

que tomaran todas las medidas necesarias para garantizar que su personal asistiera tanto al curso inicial obligatorio como a los de refresco, y que los vinculara al proceso de evaluación del desempeño del personal y siguiera ampliando la formación en materia de ética al personal no funcionario como parte de su formación inicial para fines de diciembre de 2019¹¹⁷.

201. **Se han logrado buenos progresos en los últimos años, con algunas excepciones.** La DCI ha observado un progreso significativo, ya que en el momento de realizar el presente examen solo tres organismos especializados (la OIT, la UPU y la OMS) no habían elaborado aún un curso obligatorio de ética. La falta de formación obligatoria en materia de ética en esos organismos es tanto más sorprendente cuanto que los tres desempeñan un papel normativo de primer orden en sus respectivos ámbitos científicos o técnicos y a nivel internacional. **La Inspectora hace un llamamiento a las organizaciones en cuestión para que apliquen cuanto antes la recomendación formal 10 del informe sobre la función de ética realizado por la DCI en 2010.**

202. **El PNUD, la UNOPS y la Secretaría de las Naciones Unidas como líderes dentro del sistema.** La formación obligatoria en materia de ética del PNUD se revisó en varias ocasiones, y su última versión se hizo pública a mediados de 2021. Se informó a la DCI de que la UNOPS impartiría cursos de refresco sobre ética en 2021. El curso obligatorio de formación en línea en materia de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas se revisó considerablemente y se volvió a publicar en 2017. Estaba previsto impartir un curso de actualización en 2021. Así pues, el PNUD, la UNOPS y la Secretaría de las Naciones Unidas son las únicas organizaciones del sistema que cumplen casi plenamente la recomendación pertinente de la DCI de 2010¹¹⁸.

203. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación mejore la integridad y la rendición de cuentas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 3

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que, a partir de 2023, se introduzcan cursos periódicos de refresco en materia de ética cada tres años, con carácter obligatorio, para todos los empleados de sus respectivas organizaciones, funcionarios y no funcionarios, independientemente de su antigüedad, categoría y nivel.

204. **Los módulos de formación sobre ética se incorporan a otras líneas básicas de formación del personal.** Varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han introducido un componente de ética en el programa de iniciación obligatorio para todos los nuevos miembros del personal. Por otra parte, además del curso de iniciación estándar de la Secretaría de las Naciones Unidas, su Oficina de Ética se encarga de la iniciación individual en materia de ética del personal superior y otros programas de iniciación para dirigentes. Esa Oficina también lleva a cabo, en lugar de la formación inicial, sesiones informativas sobre ética para el personal, así como sesiones informativas especiales sobre ética para los expertos en misión y otro personal de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética del PNUD también lleva a cabo actividades similares. Además, la Oficina de Ética de la UNOPS imparte cursos individuales de iniciación a la ética a todo el personal clave de nueva incorporación y ofrece sesiones informativas sobre cuestiones fundamentales en materia de ética según sea necesario.

205. **Módulos de formación presencial o en línea.** Toda la formación relacionada con la ética en el sistema de las Naciones Unidas ha sido concebida para impartirse de manera presencial, en línea o en fórmulas de “doble vía” que combinan ambos métodos, excepto en la FAO, la OMI y la OMT, donde los cursos de formación se limitan únicamente a su versión en línea. Sin embargo, tras el inicio de la pandemia de COVID-19, la formación en el sistema de las Naciones Unidas ha dejado de impartirse de manera presencial durante algún tiempo, debido a las medidas de protección impuestas, por lo que se ha utilizado el método de

¹¹⁷ JIU/REP/2017/9, recomendación 5.

¹¹⁸ JIU/REP/2010/3, recomendación 10.

formación en línea siempre que ha sido posible. Algunas organizaciones, como el PNUD, han continuado con la formación ética “en vivo” durante la pandemia mediante el uso de reuniones a distancia.

206. **Otros tipos de formación obligatoria relacionada con la ética.** Además de la formación básica obligatoria en materia de ética, todos los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas siguen también otros programas de formación obligatorios relacionados con la ética, como el anual Diálogo sobre Liderazgo, que organiza la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en estrecha colaboración con otras entidades de la Secretaría, en particular la OSSI, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Ombudsman. Ese programa consiste en un debate anual dirigido por el personal directivo sobre cuestiones de ética e integridad que se lleva a cabo desde 2013 en todos los lugares de destino de la Secretaría. El Diálogo sobre Liderazgo contó en 2020 con unos 40.000 participantes.

2. Índices de asistencia y certificación

207. **Los índices de asistencia y cumplimiento siguen siendo demasiado bajos y desiguales a través del sistema.** En lo que respecta a la realización de los cursos de formación obligatorios sobre ética en aquellas organizaciones en las que se ha establecido como un requisito, en el informe de la DCI de 2017 sobre los conflictos de intereses¹¹⁹ se indicaba que las tasas de asistencia y cumplimiento diferían considerablemente de una organización a otra. El ejemplo negativo más ilustrativo era el de la Secretaría de las Naciones Unidas, donde la tasa de asistencia a su curso obligatorio de formación en materia de ética no llegaba siquiera al 50 % del personal en ese momento, a pesar de que el curso se impartía en línea, era del tipo autoadministrado y accesible a todos y cada uno de los funcionarios, independientemente del lugar de destino, y podía realizarse en cualquier momento del día, durante todo el año.

208. **Desde 2017 hasta la actualidad, solo se ha logrado un escaso progreso en la Secretaría de las Naciones Unidas.** Dado que la baja tasa de finalización del curso obligatorio en materia de ética en 2010 no se consideró, al parecer, una “bandera roja”, la DCI instó posteriormente a la Secretaría a que se esforzara por aumentar sus niveles de asistencia a fin de optimizar la eficacia del curso como instrumento de sensibilización en materia de ética. Los datos sobre la formación ética obligatoria proporcionados por la Secretaría durante el presente examen indican una ligera mejora en la tasa de asistencia a su curso obligatorio en 2019, con un aumento de más del 10 %, y el número total de funcionarios formados llegó al 63 % del total del personal. Sin embargo, mientras que el panorama general mejoró ligeramente en la Secretaría, en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas “hubo deficiencias en la finalización de la capacitación obligatoria”, según una reciente evaluación de la OSSI sobre la cultura institucional en las operaciones de mantenimiento de la paz que abarcaba el mismo período. La OSSI observó que solo el 50 % del personal civil en las 14 misiones de mantenimiento de la paz había completado el curso obligatorio sobre ética e integridad en octubre de 2019, mientras que la mayoría de los altos cargos de las misiones no habían completado la formación requerida¹²⁰.

209. **El UNICEF podría servir de modelo para lograr una cobertura casi total del personal.** El UNICEF destaca como un ejemplo positivo, ya que sus datos de formación muestran que el 93 % de su personal activo había completado el curso obligatorio en materia de ética al 30 de enero de 2021. Además, antes de que el UNICEF apruebe cualquier contrato de consultoría, todos los consultores deben haber completado el curso. En el caso del PNUD, su objetivo institucional para la finalización de los cursos obligatorios es del 90 %, teniendo en cuenta las fluctuaciones naturales del personal y los períodos de incorporación correspondientes. Los empleados de nueva contratación tienen 30 días para completar los cursos obligatorios.

210. La Inspectora opina que la formación obligatoria en materia de ética y los cursos de refresco no pueden cumplir sus objetivos a menos que los complete todo el personal,

¹¹⁹ JIU/REP/2017/9.

¹²⁰ OSSI, “Evaluation of organizational culture in peacekeeping operations”, 22 de febrero de 2021, párr. 42.

funcionario y no funcionario. Por lo tanto, **considera que una estrecha supervisión y seguimiento por parte de las respectivas organizaciones de la asistencia del personal, funcionario y no funcionario, es esencial para lograr el pleno cumplimiento de los objetivos de finalización de la formación obligatoria establecidos por las organizaciones.**

3. Proveedores de formación

211. **Por regla general, la función de recursos humanos es la “propietaria” de toda la formación en línea en materia de ética.** Por lo general, los servicios de recursos humanos son de vital importancia para la publicación y el seguimiento de todos los programas de formación sobre ética, ya que se convierten en “propietarios” de los cursos en línea elaborados por las respectivas funciones de ética. En la Secretaría de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética colabora estrechamente con la Oficina de Recursos Humanos en materia de divulgación y formación, actualizando los cursos obligatorios en línea relacionados con la ética, supervisando su cumplimiento y haciendo aportaciones a las actividades de iniciación del personal directivo y otras actividades de aprendizaje pertinentes. En el PNUD, la formación obligatoria en línea en materia de ética está a cargo de la Dependencia de Desarrollo del Talento, y así sucede también en el caso de todas las respuestas relativas a los cursos en línea.

212. **El patrón es más variado en lo que respecta a otros tipos de formación relacionada con la ética.** Cuando se trata de otros tipos de cursos de formación relacionados con la ética (por ejemplo, los seminarios web o la formación presencial), los escenarios varían mucho en todo el sistema en cuanto a quiénes son los proveedores de formación, qué tipo de apoyo se les ofrece y quién lo hace, dependiendo también de su ubicación. La mayoría de las organizaciones utilizan una combinación de proveedores de formación internos y externos, en proporciones variables, y algunas han creado una serie de iniciativas y conceptos de formación innovadores. Cabe destacar al ACNUR con su Red de Asesoramiento por Iguales —cuyos miembros también sirven como “personas influyentes en materia de ética”— y los Facilitadores del Diálogo sobre el Código de Conducta encargados de la formación anual obligatoria sobre el código de conducta, ambos con el apoyo de la Oficina de Ética. Sin embargo, muchos organismos especializados, en particular los más pequeños, solo pueden permitirse pequeñas iniciativas de formación adicionales.

4. Evaluación del impacto de los programas de formación en materia de ética

213. Diez de las organizaciones examinadas¹²¹ afirmaron que cuantificaban el impacto de sus esfuerzos de formación en materia de ética. Las diez consideraron que la retroalimentación recibida, bien al finalizar un curso relacionado con la ética (en su mayoría una evaluación tanto de los participantes como de los formadores) o al participar en las encuestas del personal que contenían un componente de ética, era suficiente para cuantificar el efecto conseguido. Por ejemplo, el ACNUR está elaborando un análisis para evaluar el programa de formación acerca del Diálogo sobre el Código de Conducta, mientras que en el PNUD la evaluación del impacto de la formación en materia de ética se realiza a través de casi dos docenas de preguntas sobre ese tema en la encuesta mundial del personal.

214. **Dudas sobre la viabilidad de la elaboración de indicadores** En general, durante las entrevistas la mayoría de los funcionarios relacionados con la función de ética expresaron dudas y señalaron la dificultad de encontrar un mecanismo adecuado que pudiera establecer indicadores del rendimiento apropiados para evaluar y medir con precisión el impacto del programa de formación en ética en su conjunto a largo plazo.

C. Prestación de asesoramiento y orientación confidenciales en materia de ética

215. **Una responsabilidad muy importante de la función.** En las normas que propuso en 2010, la DCI planteó que las funciones de ética proporcionaran asesoramiento y

¹²¹ La Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el ACNUR, el ONUSIDA, la OACI, la OIT, la UNESCO, la UPU, la OMS y la OMPI.

orientación confidenciales en materia de ética a todos los miembros del personal de cada organización, independientemente de su situación contractual¹²². Eso se reafirmó en 2015, cuando la DCI recomendó a sus organizaciones miembros que proporcionaran al personal acceso a servicios independientes de asesoramiento confidencial en materia de ética¹²³.

216. Asesoramiento al personal en materia de ética como pilar en la labor preventiva y proactiva de la función y para lograr una “cultura de la ética”. Todas las oficinas de ética de las organizaciones de las Naciones Unidas proporcionan asesoramiento y orientación confidenciales en relación con los dilemas éticos y los problemas de conflictos de intereses. El procedimiento confidencial garantiza que el personal tenga la oportunidad de tomar decisiones informadas sobre la base de los valores y principios éticos sin temor a hablar o perturbar su entorno de trabajo. En algunas organizaciones, en particular en el PNUD, la dirección ejecutiva solicita cada vez más ese tipo de asesoramiento antes de adoptar medidas o tomar decisiones críticas.

217. Aumento de la demanda de servicios de asesoramiento y orientación en materia de ética. Los informes anuales de las funciones de ética revelan claramente el carácter esencial de sus responsabilidades de asesoramiento y orientación en su mandato general. La mayor concienciación del personal y la creciente confianza en la función como fuente útil de asesoramiento confidencial explican gran parte de la tendencia al alza en la solicitud de dicho asesoramiento.

1. Población objetivo y alcance de la cobertura de los servicios de asesoramiento en materia de ética entre los empleados que no son funcionarios

218. El personal que no es funcionario y el personal de otras categorías también está cubierto en todo el sistema. Aunque la mayoría de las organizaciones participantes en la DCI (excepto la OIT y la OMM) afirmaron que el asesoramiento y la orientación de sus funciones de ética no se limitaban a los funcionarios, sino que abarcaban todas las categorías de personal, se han establecido algunas restricciones con respecto a cuándo los empleados que no son funcionarios pueden solicitar asesoramiento y orientación a la función de ética.

219. Es deseable que la función de ética tenga un amplio mandato en relación con los servicios de asesoramiento que se extienda también a los empleados que no son funcionarios y otras categorías de personal. Muchas oficinas de ética, como la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y las funciones de ética del PNUD, el ACNUR y el UNICEF, se centraron originalmente en el asesoramiento de su propio personal, pero han ampliado gradualmente su ámbito de actuación mediante nuevas políticas relacionadas con la ética adoptadas para incluir a una variedad de empleados que no son funcionarios y otras categorías de personal, como los Voluntarios de las Naciones Unidas o los expertos en misión y, en el caso de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, incluso a los miembros del público en general. Habida cuenta de las conclusiones anteriores, la Inspectoría considera que, siempre que se disponga de recursos suficientes para ello, parece ventajoso que la función de ética tenga un alcance amplio en materia de asesoramiento, por lo que debería incluirse en futuras revisiones de su mandato.

2. Tratamiento de las solicitudes, modos y prontitud en la tramitación y medios de participación

220. Procedimientos altamente estandarizados para la presentación de solicitudes de asesoramiento. Cada función de ética de las organizaciones examinadas regula y comunica las modalidades que los solicitantes de asesoramiento tienen a su disposición para presentar una solicitud de asesoramiento u orientación. Como era de esperar, esas modalidades de presentación son bastante limitadas, dado que se centran en los medios de comunicación más habituales. En los procedimientos operativos estándar para el asesoramiento en materia de ética elaborados en 2020 por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas figura una lista

¹²² JIU/REP/2010/3, recuadro 1, apartado b) iii).

¹²³ JIU/REP/2010/3, párr. 56.

exhaustiva¹²⁴ en la que se resumen todas las modalidades que son utilizadas total o parcialmente por las funciones de ética de todas las demás organizaciones.

221. **Seis modos de presentación.** Parafraseando ligeramente y complementando esos procedimientos operativos estándar con las explicaciones adecuadas, los seis modos de presentación que enumeran la Oficina de Ética de las Naciones Unidas y otras son los siguientes:

- a) Línea de ayuda (*hotline*);
- b) Buzón de la Oficina de Ética (para todas las solicitudes excepto las relativas al programa de declaración de la situación financiera);
- c) Solicitud por escrito (cualquier copia electrónica o en papel de una solicitud escrita, impresa o manuscrita (correo electrónico, carta, nota, fax, etc.));
- d) Buzón de correo electrónico o teléfono móvil o fijo de un miembro del personal;
- e) Reuniones y citas (presenciales, virtuales o en persona);
- f) Visitas al despacho (con o sin cita previa).

222. **Los esfuerzos realizados para garantizar el contacto de la Oficina de Ética con el personal destacado fuera de la sede siguen siendo, en general, insuficientes.** La centralización, y, por tanto, la ausencia generalizada de una presencia regional y sobre el terreno de todas las funciones de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, dificulta la organización de reuniones en persona fuera de la sede. Sin embargo, las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNICEF y la UNOPS celebran sesiones individuales durante sus visitas a las misiones sobre el terreno. Asimismo, la Oficina de Ética del UNRWA realiza visitas sobre el terreno durante las cuales se celebran sesiones de asesoramiento de naturaleza individual y confidencial con el personal. Para compensar la imposibilidad de viajar con frecuencia debido a la falta de recursos, la Oficina de Ética del UNRWA designó puntos focales de ética en cada oficina sobre el terreno del organismo. Se trata de voluntarios que desempeñan ese papel además de sus funciones habituales. Sus actividades, sin embargo, carecen de independencia, y la calidad de su asesoramiento puede variar dado que no se trata de personal plenamente capacitado en materia de ética.

223. **Diálogo directo cara a cara promovido por el ACNUR, incluso sobre el terreno.** Desde 2017, el ACNUR ha venido racionalizando y normalizando la prestación de asesoramiento en materia de ética mediante el diálogo cara a cara siempre que resulta posible, en lugar de recurrir a la comunicación por correo electrónico. Al hacerlo, la práctica de mantener un diálogo directo y en persona con el personal siempre que sea posible se ha convertido en la norma. Según la Oficina de Ética, ese método de comunicación y participación se ha traducido en un aumento del 65 % de las solicitudes de asesoramiento desde que se puso en práctica. En el caso del PNUD, su Oficina de Ética lleva a cabo actividades similares en cada una de las misiones sobre el terreno.

224. **La Inspectora sugiere que los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho faciliten a sus respectivas oficinas de ética el fortalecimiento de sus servicios en los lugares sobre el terreno y les proporcionen los recursos necesarios para organizar visitas periódicas a los lugares de destino fuera de la sede cuando se considere necesario.**

225. **La puntualidad del asesoramiento en materia de ética es un factor clave para generar confianza en el personal.** De conformidad con una de las normas sobre la orientación en materia de ética que la DCI propuso en 2010, una función de ética debe responder a las solicitudes de asesoramiento y orientación en un plazo concreto¹²⁵. Proporcionar asesoramiento y orientación al personal que lo solicite forma parte de la labor

¹²⁴ Oficina de Ética de las Naciones Unidas, “Standard Operating Procedures for Ethics Advice”, diciembre de 2020, secc. II, pág. 5.

¹²⁵ JIU/REP/2010/3, recuadro 4, apartado d).

cotidiana del personal de la oficina de ética. Dichas solicitudes deben ser atendidas con prontitud y eficacia para que el personal adquiera confianza en los servicios de la oficina. Aunque las oficinas de ética reconocen la necesidad de dar una respuesta rápida, la mayoría de ellas no han establecido oficialmente parámetros en esa esfera.

226. **El PNUD destaca por su tiempo de respuesta particularmente rápido.** Dado que la prestación de asesoramiento en materia de ética constituye un elemento importante de la interacción diaria de la Oficina de Ética del PNUD con el personal de la organización, la Oficina mantiene su compromiso de responder a todas las solicitudes de asesoramiento con rapidez. Consciente de que la confianza del personal depende de la pronta recepción de un asesoramiento eficaz, la Oficina se enorgullece de emitir normalmente un asesoramiento en materia de ética dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de toda la información necesaria sobre el caso. La Inspectoría considera que esa es una buena práctica y que debe ser tenida en cuenta por las funciones de ética de otras organizaciones a la hora de establecer plazos específicos para responder a las solicitudes de asesoramiento en materia de ética.

227. **La función de ética como centro de coordinación para garantizar la coherencia del asesoramiento que se presta al personal.** En virtud de una de las normas sobre la orientación propuestas por la DCI en 2010 se requiere que, en cada organización, la función de ética se coordine con otras dependencias interesadas para garantizar la coherencia del asesoramiento y la orientación que se proporciona al personal¹²⁶. A tal fin, deben celebrarse consultas periódicas entre todas las dependencias de la organización a las que se puede pedir asesoramiento y orientación en materia de ética a fin de garantizar la coherencia necesaria. Así pues, la Inspectoría no ve que la independencia de la función de ética se vea comprometida cuando consulta con otras dependencias de la organización, ya que ello forma parte de su responsabilidad formal de garantizar la coherencia del asesoramiento prestado en toda la organización¹²⁷.

D. Política de protección de los denunciantes de irregularidades

Recuadro 6

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- a) La oficina de ética recibe denuncias de presuntas represalias;
- b) Las denuncias son recibidas y revisadas por la oficina de ética en condiciones de estricta confidencialidad;
- c) Las modalidades de recepción de denuncias de presuntas represalias por parte de la oficina de ética incluyen una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica;
- d) La oficina de ética revisa las quejas con rapidez;
- e) La oficina de ética lleva a cabo un examen preliminar de las presuntas represalias y, si se detecta la existencia de un caso genuino, solicita una investigación formal;
- f) La oficina de ética informa al denunciante por escrito del resultado del examen preliminar y de la investigación;
- g) En los casos en que se comprueba la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo;
- h) En los casos en que la denuncia de supuestas represalias se considere manifiestamente infundada o intencionadamente falsa, la oficina de ética informa de ello al jefe ejecutivo [**norma obsoleta**].

228. **El grado general de cumplimiento de las ocho normas de la DCI enumeradas anteriormente es elevado, aunque con una excepción relativa a la notificación de quejas**

¹²⁶ *Ibid.*, recuadro 4, apartado f).

¹²⁷ *Ibid.*, párr. 65.

manifiestamente infundadas al jefe ejecutivo. Todas las organizaciones objeto del presente examen aplican las siete primeras normas de la DCI enumeradas anteriormente¹²⁸. Sin embargo, la octava norma, en virtud de la cual se exige a la oficina de ética que comunique al jefe ejecutivo las denuncias sobre supuestas represalias que se hayan considerado manifiestamente infundadas o intencionadamente falsas, no se ha aplicado en ninguna de las organizaciones. Pueden verse más detalles en el anexo VIII.

229. **No obstante, esa norma puede considerarse hoy en día obsoleta.** Dado que, en cualquier caso, la función de ética ya informa de esas denuncias manifiestamente infundadas a la función de investigación como un caso de conducta impropia, la Inspectoría considera que la mencionada norma de la DCI está obsoleta y, por tanto, derogada.

1. Definiciones y limitaciones

230. **Definición de “denunciante”.** Los autores del informe de la DCI de 2018 sobre las políticas y prácticas de denuncia de irregularidades en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas¹²⁹ intentaron por primera vez definir todos los términos pertinentes citados anteriormente en las normas propuestas por la DCI en 2010 relativas a las responsabilidades de la función de ética en el marco de las políticas de protección de los denunciantes. Sobre la base de esas definiciones de la DCI¹³⁰, y parafraseándolas ligeramente, en el presente examen se considera que un denunciante, en el contexto del sistema de las Naciones Unidas, es la persona que revela una conducta impropia o una irregularidad en el contexto de una relación laboral, utilizando para ello un canal designado.

231. **Definición de “represalia”.** Por otra parte, los autores del informe de la DCI de 2018 definieron las represalias como toda acción perjudicial directa o indirecta recomendada anunciada, o adoptada contra un denunciante (una persona que ha denunciado previamente una conducta impropia o una irregularidad) o una persona que participa en una actividad de supervisión (ya sea una investigación o una auditoría). En ese contexto, un elemento crítico para establecer la existencia de represalias es la relación causal entre el acto u omisión que constituye la represalia y la actividad que constituye una “actividad protegida” en la organización de que se trate.

232. Más concretamente, solo puede establecerse la existencia de una represalia si se demuestra que el presunto acto u omisión ha tenido lugar como reacción a la denuncia de una conducta impropia o una infracción a través de un canal designado (es decir, un mecanismo u organismo apropiado) o a la cooperación con una investigación o auditoría debidamente autorizada.

2. Evolución de las responsabilidades asignadas en las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades

233. La mayoría de las funciones de ética del sistema que ya existían en 2010 y fueron examinadas por la DCI en aquel momento, es decir, la de la Secretaría de las Naciones Unidas y las de sus fondos y programas¹³¹, ya habían asumido las responsabilidades asignadas en virtud de sus respectivas políticas de protección de los denunciantes de irregularidades como parte de su mandato¹³². Eso estaba en consonancia con la norma propuesta por la DCI en 2010, que sugería que el mandato de una función de ética debía incluir “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)”¹³³. En el anexo VIII figura una lista completa de las normas sobre la protección de los denunciantes propuestas por la DCI en 2010.

¹²⁸ JIU/REP/2010/3, recuadro 5.

¹²⁹ JIU/REP/2018/4.

¹³⁰ *Ibid.*, párr. 25.

¹³¹ JIU/REP/2010/3, párr. 68.

¹³² *Ibid.*, anexo I.

¹³³ *Ibid.*, recuadro 1 apartado b) iv).

234. **El impacto del informe de 2018 de la DCI sobre la protección de los denunciantes de irregularidades en las revisiones posteriores de las políticas.** En 2018, cuando la DCI examinó las políticas y prácticas de denuncia de irregularidades en todas las organizaciones del sistema, los Inspectores constataron que todos los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA también habían elaborado entretanto políticas de protección de los denunciantes —también llamada protección contra las represalias—¹³⁴. En el informe de la DCI de 2018 se calificaron las políticas pertinentes de las organizaciones participantes en la DCI en función de cinco criterios asignados a las mejores prácticas para las políticas de protección contra las represalias que comprendían 22 indicadores¹³⁵. Esa calificación, así como las recomendaciones contenidas en ese informe, impulsó una serie de revisiones de muchas de las políticas con miras a adherirse más estrechamente a las normas propuestas por la DCI.

235. **En 2019, con el fin de fomentar una mayor coherencia, se creó un grupo de afinidad de la JJE sobre ética dentro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.** El examen de la DCI de 2018 también desencadenó un esfuerzo adicional hacia una mayor coherencia y coordinación entre las funciones de ética como principales protagonistas en la esfera del cumplimiento de las responsabilidades relacionadas con las políticas de protección contra las represalias. En 2019, el jefe de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dentro de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales creó un grupo de afinidad de la JJE, que se reunió por primera vez durante ese año para debatir las disposiciones de la política de protección contra las represalias. El grupo se ha reunido desde entonces en el contexto de las reuniones anuales de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. En una de sus reuniones de 2021, volvió a debatir la cuestión de un segundo nivel de revisión de la determinación de que un caso no es genuino. Se trata de una cuestión que las organizaciones del sistema que no son miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas aún no tienen resuelta. Una solución podría ser la celebración de acuerdos bilaterales o de un acuerdo general para todo el sistema. Esta última opción, sin embargo, conlleva una serie de problemas, uno de los cuales es el diferente grado de independencia de las respectivas funciones de ética. En ese contexto, algunas organizaciones han revisado sus políticas y han optado por otras vías, como la de recurrir a un experto independiente y externo para el segundo nivel de revisión¹³⁶.

236. **Esos esfuerzos han dado lugar a importantes revisiones de las políticas en todo el sistema.** De las nueve organizaciones que integran las Naciones Unidas y sus fondos y programas, solo una tiene una política de denuncia de irregularidades que no ha cambiado desde el examen de la DCI de 2018: la Secretaría de las Naciones Unidas. Entre las demás entidades, solo la política del ONUSIDA, introducida en 2017, no ha cambiado desde ese momento.

237. **El proceso de revisión es más lento en los organismos especializados.** En cuanto a los organismos especializados de las Naciones Unidas y el OIEA, cinco organizaciones introdujeron nuevas políticas en 2019, 2020 y 2021 (la FAO, la OACI, la OIT, la UIT y la UNESCO), mientras que las políticas pertinentes de otras tres organizaciones están en proceso de revisión (las de la ONUDI, la OMT y la OMM). La Inspectora señala que, aunque la mayoría de esas políticas están orientadas principalmente a la protección del denunciante, la política del OIEA, revisada en 2020, no se publicó como política de ética. Las oficinas de origen de la política son tanto la Oficina de Servicios de Supervisión Interna como la Oficina de Ética. El jefe de la función de ética (de acuerdo con las normas y criterios pertinentes de la DCI de 2018) es igualmente responsable de su aplicación, dado que entre sus atribuciones figura el proceso más amplio de denuncia de irregularidades¹³⁷.

238. **Se están haciendo progresos buenos y continuos en lo que respecta a la protección contra las represalias.** Los autores del examen de la DCI de 2018 llegaron a la conclusión de que todas las organizaciones participantes en la DCI cumplían total o parcialmente los

¹³⁴ JIU/REP/2018/4, anexo II.

¹³⁵ *Ibid.*, anexo III.

¹³⁶ Directiva de la oficina de la OIT IGDS núm. 551, “Reporting misconduct and protection from retaliation”.

¹³⁷ Política de denuncia de irregularidades del OIEA, AM III/3, 7 de mayo de 2020, párr. 6.

indicadores del criterio relativo a la protección contra las represalias¹³⁸. Sobre esa misma cuestión, en el presente examen se concluye que, desde entonces, se han realizado nuevos progresos en ese ámbito, tras las numerosas revisiones de las políticas antes mencionadas en respuesta a las recomendaciones formuladas por la DCI en 2018.

239. **Se siguen observando importantes deficiencias en las disposiciones de apoyo a los denunciantes de irregularidades.** El examen de la DCI de 2018 vino a confirmar las conclusiones del examen realizado en 2010 al indicar que seguía existiendo otra deficiencia importante en el sistema de protección de los denunciantes en muchas organizaciones: la falta de un mecanismo externo e independiente para tramitar los recursos cuando no se hubiese determinado la existencia de un caso genuino de represalias. Sin ese mecanismo de apelación, la oficina de ética se encuentra en el poco envidiable papel de árbitro último en asuntos muy delicados que pueden perturbar significativamente la vida profesional y personal de los denunciantes y también pueden conllevar importantes riesgos para la reputación de la organización¹³⁹.

240. **La recomendación de la DCI de 2018.** Así pues, los Inspectores recomendaron en 2018 que, en las organizaciones del sistema que no contaran con un mecanismo externo e independiente para tramitar las apelaciones cuando no se hubiese determinado la existencia de un caso genuino de represalias, el jefe ejecutivo diera instrucciones a la oficina u oficinas pertinentes para que elaboraran, a más tardar en 2020, opciones apropiadas para subsanar esa deficiencia a fin de someterlas a su oportuna consideración y esbozaran los mecanismos y procesos acordados en las actualizaciones pertinentes de las políticas de protección contra las represalias¹⁴⁰.

241. En la aplicación de esa recomendación, el grupo de afinidad de la JJE en materia de ética puede desempeñar un papel decisivo ayudando a las funciones de ética de las organizaciones interesadas a examinar y elaborar un mecanismo modelo para ayudar a las organizaciones miembros que aún carecen de él, con miras a resolver el problema de manera armonizada y coherente.

242. **Los avances en la creación de procedimientos operativos estándar para la gestión de los casos de represalias son igualmente decepcionantes.** Entretanto, solo la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNICEF y el PMA han cumplido la recomendación de la DCI de 2018 de que los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas elaborasen para 2020 procedimientos operativos estándar para gestionar los casos de represalias, con listas de comprobación y protocolos específicos para la investigación, los servicios de apoyo y la comunicación¹⁴¹. **La Inspectora sugiere que esa práctica se replique en todo el sistema.**

E. Política y programas de declaración de la situación financiera y declaración de intereses

Recuadro 7

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

a) La oficina de ética administra el programa de declaración de la situación financiera/declaración de intereses para todo el personal afectado que no pertenezca a la oficina de ética;

¹³⁸ El criterio adoptado por la DCI en 2018 sobre la protección contra las represalias abarca los mecanismos y procesos identificados en la política escrita que hacen posible que una persona se sienta segura al denunciar las represalias (de modo que se aliente la denuncia oportuna de conductas impropias o infracciones) y que esa persona reciba la debida protección. Esas disposiciones son esenciales para fomentar una cultura de rendición de cuentas en una organización, ya que el miedo a las represalias es uno de los principales factores de disuasión para los denunciantes.

¹³⁹ JIU/REP/2018/4, resumen.

¹⁴⁰ *Ibid.*, recomendación 2.

¹⁴¹ *Ibid.*, recomendación 7.

- b) La oficina de ética revisa las declaraciones de la situación financiera y las declaraciones de intereses y realiza el seguimiento necesario;
- c) La oficina de ética lleva a cabo un proceso de verificación de una muestra aleatoria de declaraciones de la situación financiera/declaraciones de intereses para evaluar su exactitud;
- d) El personal de la oficina de ética presenta sus declaraciones de la situación financiera y declaraciones de intereses al jefe ejecutivo;
- e) La oficina jurídica revisa y verifica las declaraciones de la situación financiera/declaraciones de intereses del personal de la oficina de ética.

243. **A pesar de la aceptación casi general del papel principal de la función de ética en esta esfera, el nivel de cumplimiento de las normas específicas de la DCI sigue siendo desigual y, en general, menos que satisfactorio.** Las cinco normas de la DCI mencionadas anteriormente se han cumplido hasta ahora en un grado muy variable en todo el sistema¹⁴². En el lado positivo, la responsabilidad de la oficina de ética por la administración de la declaración anual de intereses y el programa de declaración de la situación financiera, así como el examen, la verificación y el seguimiento por parte de la oficina de las declaraciones conexas, están ya, al menos en principio, firmemente establecidos en todas las organizaciones examinadas, excepto en la OIT y la OMM. Por otra parte, la UNOPS, el PMA¹⁴³ y la ONUDI permanecen en situación de incumplimiento solo en lo que respecta a la verificación. Pueden verse más detalles en el anexo IX.

244. **Esas declaraciones son una práctica establecida tanto en el sector público como en el privado.** Las declaraciones de la situación financiera y las declaraciones de intereses constituyen prácticas bien establecidas en los sectores público y privado, en particular en las instituciones financieras y las administraciones públicas. Además de fomentar la transparencia, también sirven como elementos disuasorios del fraude y la corrupción, contribuyendo así a la confianza de los ciudadanos en esas instituciones. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas también han adoptado gradualmente programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses en los que se prevé la presentación anual de declaraciones confidenciales para mantener y aumentar la confianza del público en la integridad del sistema.

245. **En una norma sobre mejores prácticas propuesta por la DCI en 2010 se sugería que la administración del programa de declaración de la situación financiera corriera a cargo de la función de ética.** Los autores del informe de la DCI de 2010 sobre la función de ética sugirieron que los oficiales de ética de cada organización del sistema tomaran la iniciativa de establecer y apoyar la política de declaración de la situación financiera de su organización. Los mismos autores también defendieron como norma basada en las mejores prácticas la inclusión de la administración del programa de declaración de la situación financiera de la organización en el mandato de la función de ética como una de sus principales responsabilidades. En ese momento, ninguno de los organismos especializados de las Naciones Unidas contaba con un programa de ese tipo, a excepción de la OIT y la OMM, que sí contaban con uno, aunque administrados por otras entidades.

246. **Esa responsabilidad de la función de ética está ahora firmemente consagrada en su mandato en todo el sistema.** En el presente examen se constató que, desde 2010, todos los organismos especializados, salvo tres, habían cumplido la recomendación contenida en el informe de ética de la DCI de 2010 y habían introducido la declaración de la situación financiera o la declaración de intereses de conformidad con la norma de la DCI¹⁴⁴ (pueden verse más detalles en el anexo II). En la OIT, la UPU y la OMM, sin embargo, los respectivos programas de declaración de la situación financiera o declaración de intereses no se han

¹⁴² Véase JIU/REP/2010/3, recuadro 6.

¹⁴³ La verificación está prevista para 2021.

¹⁴⁴ JIU/REP/2017/9, recomendación 3.

integrado en las responsabilidades de sus funciones de ética y su administración corresponde a otras funciones¹⁴⁵.

247. **Su objetivo principal es mitigar el riesgo de que surjan conflictos de intereses.** Como se ha reiterado en el informe de la DCI de 2017 sobre los conflictos de intereses, el objetivo principal de todos los programas de declaración de la situación financiera y declaración de intereses del sistema es gestionar el riesgo de que surjan conflictos de intereses¹⁴⁶. Un programa de declaración de la situación financiera tiene por objeto identificar, resolver y mitigar las situaciones de conflicto de intereses derivadas de las participaciones (como las inversiones) o de las actividades de los miembros del personal. Eso puede incluir aconsejar a los miembros del personal para que se desprendan de determinadas participaciones o que se abstengan de realizar una determinada actividad o de intervenir en un aspecto concreto de sus funciones oficiales.

248. **Sin embargo, todavía subsisten algunos problemas relativos a la presentación, el examen y la verificación de las declaraciones de los propios funcionarios de las oficinas de ética.** En ese caso, en lugar de presentar las declaraciones directamente al jefe ejecutivo, con la posterior revisión y verificación a cargo de la oficina jurídica, como se sugiere en la norma propuesta por la DCI en 2010, algunas organizaciones han establecido prácticas diferentes, mientras que sobre otras no se disponía de información. Pueden verse más detalles en el anexo IX.

249. **En 1999, la Secretaría de las Naciones Unidas tomó la delantera con su Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas.** Ese Programa se creó en 1999 y, por tanto, fue anterior al establecimiento de la función de ética en la Secretaría. No obstante, poco después de su creación, en 2006, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se hizo cargo del Programa¹⁴⁷. Además de los fondos y programas y demás entidades, otras tres organizaciones que tienen sus propias funciones de ética dedicadas también han firmado memorandos de entendimiento sobre la adhesión al Programa de Divulgación Financiera de las Naciones Unidas (el ACNUR, el ONUSIDA y el UNRWA). Además de los funcionarios que tienen la obligación de presentar una declaración anual de su situación financiera (como se estipula en la sección 2 del boletín del Secretario General sobre la declaración de la situación financiera y la declaración de intereses), el Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas también es aplicable a todo el personal que ocupa puestos de la categoría de Subsecretario General o superior y al personal de las oficinas de ética de los fondos y programas, así como de las demás entidades que han concluido un memorando de entendimiento con la Secretaría.

250. **La verificación adecuada de las declaraciones de la situación financiera sigue siendo un problema.** Tanto en las normas propuestas por la DCI en 2010 como en la recomendación conexas contenida en el mismo informe sobre la necesidad de una política global de declaración de la situación financiera dirigida a los jefes ejecutivos, se ha hecho hincapié en la necesidad de un proceder a un examen y una verificación adecuados de las declaraciones como dos fases distintas y sucesivas del proceso¹⁴⁸. Sin embargo, en las conclusiones del informe de la DCI de 2017 sobre los conflictos de intereses se puso de manifiesto el continuo incumplimiento de todos los aspectos de la recomendación formulada en 2010 y se señalaron las deficiencias de muchos programas en relación con la verificación de las declaraciones de la situación financiera.

251. Los autores del informe de la DCI de 2017 sobre los conflictos de intereses dirigieron una recomendación oficial a los órganos rectores de las organizaciones participantes en la que les pedían que solicitaran a sus respectivos jefes ejecutivos que revisaran esos programas e introdujeran las mejoras que pudieran ser necesarias¹⁴⁹. En el presente examen se constató que la Oficina de Ética del PNUD había emprendido un examen de su programa de declaración de la situación financiera y posteriormente había actualizado las preguntas sobre

¹⁴⁵ La administración del programa está a cargo del Tesorero y el Interventor en la OIT, de un proveedor de servicios del sector privado en la UPU y de la Oficina de Supervisión Interna en la OMM.

¹⁴⁶ JIU/REP/2017/9, párr. 119.

¹⁴⁷ ST/SGB/2006/6.

¹⁴⁸ JIU/REP/2010/3, recomendación 13.

¹⁴⁹ JIU/REP/2017/9, recomendación 3.

la divulgación en dos ocasiones; además, se iba a publicar al poco tiempo una política revisada del programa de declaración de la situación financiera. Con el fin de reforzar su programa de conflictos de intereses y declaración de la situación financiera, en 2018 el UNICEF realizó un análisis de deficiencias a través de una empresa privada. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones aún no han puesto en marcha esas medidas.

252. Evaluación del Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas, el primero en implantarse. Si bien la administración del Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas corresponde a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, del examen de las declaraciones se ocupa un proveedor de servicios externo independiente. Después de que la Oficina de Ética de las Naciones Unidas asumiera la responsabilidad del programa de declaración de la situación financiera en 2006, el programa fue objeto de una evaluación exhaustiva en el período 2009-2010¹⁵⁰. La evaluación se llevó a cabo tanto por parte de la propia la Secretaría de las Naciones Unidas como a través de un estudio encargado a terceros. Posteriormente, un grupo consultivo de alto nivel convocado por el Secretario General examinó las disposiciones que daban forma al programa en ese momento y las conclusiones de la evaluación, en particular la manera en que se examinaban las declaraciones de la situación financiera. Culminado ese proceso, el Secretario General recomendó a la Asamblea General que se mantuvieran los acuerdos de revisión externa existentes, ya que se consideraban eficaces para gestionar los conflictos de intereses. Para mejorar la capacidad del sistema y el funcionamiento del programa, y para garantizar una sólida protección de la seguridad de los datos, el Secretario General recomendó la creación de una nueva plataforma de tecnología de la información para el programa que recibió la aprobación de la Asamblea General. La Oficina de Ética, en estrecha colaboración con la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, desarrolló la nueva plataforma informática que entró en funcionamiento en 2018.

253. Recientemente, el Programa de Declaración de la Situación Financiera formó parte de una evaluación realizada por la OSSI sobre la rendición de cuentas en la Secretaría de las Naciones Unidas. En el momento de realizar el presente examen, las conclusiones de esa evaluación (realizada en 2020-2021) aún no se habían publicado y, por tanto, no pudieron tomarse en consideración. Sin embargo, desde la que se realizó en el período 2009-2010, no se ha llevado a cabo ninguna evaluación del Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas en relación con los aspectos de la “relación calidad-precio” o con otros parámetros de riesgo, a pesar del gran número de declarantes a los que afecta y del considerable coste que supone para la Secretaría de las Naciones Unidas, así como para los fondos, programas y otras entidades de las Naciones Unidas que utilizan los servicios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para ese fin. En ese contexto, la Inspectora considera oportuno que se lleve a cabo otro examen del programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas a fin de mejorarlo, si procede. Sobre la base de las conclusiones de esa evaluación, tal vez sea necesario revisar y actualizar el correspondiente boletín del Secretario General, que data de 2006¹⁵¹.

254. Se espera que la aplicación de la siguiente recomendación mejore la eficacia y la eficiencia de los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses.

Recomendación 4

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, a más tardar en 2025 y con el apoyo de las funciones de ética de sus respectivas organizaciones, evaluar la eficacia y la eficiencia, incluida la relación calidad-precio, de sus programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses y, sobre la base de las conclusiones alcanzadas, proponer cambios en las políticas pertinentes, cuando proceda.

¹⁵⁰ A/66/319, párrs. 69 a 83.

¹⁵¹ ST/SGB/2006/6.

255. **La revisión y el análisis de todos los intereses financieros declarados por el personal se realiza tanto a nivel interno como por especialistas externos.** El primer paso en todos los procesos existentes de análisis de la declaración de la situación financiera consiste en examinar todas las esferas obligatorias de la declaración de la situación financiera (por ejemplo, los activos, los beneficios, las acciones y las opciones, los ingresos externos obtenidos, los complementos directos o indirectos, el pasivo y las actividades externas) en las declaraciones presentadas, a fin de determinar si existe un conflicto de intereses, real o potencial, en relación con el desempeño de las obligaciones y funciones oficiales de un funcionario. Entre los fondos y programas, en el PNUD, el FNUAP y el UNICEF ese paso se realiza únicamente a nivel interno, mientras que en los organismos especializados prevalece el examen interno de las declaraciones. Solo las funciones de ética de la FAO y la OMPI han confiado esa responsabilidad a contratistas externos, además de la UPU, que la ha subcontratado a una empresa del sector privado distinta del proveedor externo que presta los servicios en materia de ética.

256. **La fase de verificación en profundidad de una muestra aleatoria de dichas declaraciones habitualmente se subcontrata.** La segunda fase del proceso consiste en la verificación del contenido de las declaraciones mediante controles cruzados, utilizando documentación de apoyo procedente de terceros. Debido a las considerables necesidades de recursos que ello supone, solo se selecciona al azar un pequeño porcentaje de las declaraciones revisadas para su verificación. Debido a los conocimientos especializados necesarios para llevar a cabo ese tipo de escrutinio de las declaraciones, la verificación se confía a los mismos proveedores externos que realizan la revisión inicial de las declaraciones.

257. **Solo el PNUD y el UNICEF no recurren al apoyo de proveedores externos en esa etapa del proceso.** Entre los fondos y programas y otras entidades de las Naciones Unidas, solo las funciones de ética del PNUD y el UNICEF realizan las verificaciones sin contar con apoyo externo. La verificación de las declaraciones de la situación financiera quedó en suspenso en la UNOPS entre 2014 y 2020. En el PMA, en 2020 el proceso de verificación se incorporó en una nueva circular sobre el conflicto de intereses y el programa anual de declaración de la situación financiera. Sin embargo, el proceso establecido en dicha circular aún no se ha aplicado. El personal local del UNRWA solo presenta declaraciones de intereses, que son revisadas por la función de ética, mientras que las declaraciones del personal internacional son verificadas por el revisor externo del Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas. En cuanto a los organismos especializados, el examen inicial no va seguido de un ejercicio de verificación por parte de sus respectivas funciones de ética, dado que en los programas correspondientes no se contempla esa fase. Además, en el OIEA y en la OMT, la verificación no es necesaria, dado que el personal en cuestión solo presenta declaraciones de intereses y no declaraciones de la situación financiera.

258. A la luz de las conclusiones anteriores, **la Inspectoría alienta a las funciones de ética que aún no lo hayan hecho a que propongan una revisión de sus políticas para exigir la presentación de declaraciones de la situación financiera o de intereses completas, así como la tramitación íntegra de esos documentos, incluida la verificación, para su aprobación por sus jefes ejecutivos y sus órganos rectores y legislativos, según sea el caso.**

259. **Prácticas de presentación de informes sobre la declaración de la situación de información financiera.** La gran mayoría de las funciones de ética que administran programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses en todo el sistema de las Naciones Unidas, incluidas las que han subcontratado esos programas al Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas, informan sobre los resultados de sus programas a los órganos rectores y legislativos de sus respectivas organizaciones, en su mayoría como parte del informe anual sobre sus actividades. El ONUSIDA y ONU-Mujeres son la excepción a ese respecto. Entre los organismos especializados, la función de ética de la OMI es la única que no cumple ese requisito de presentación de información.

260. **El ámbito de aplicación de esas políticas se limita a determinadas categorías de personal.** Todos los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se aplican al personal

directivo superior y otro personal que desempeña determinadas funciones, como las de carácter fiduciario, o trabaja en ámbitos que pueden entrañar riesgos financieros, como los encargados de adoptar decisiones en materia de adquisiciones e inversiones. Las categorías y los niveles de los funcionarios pueden variar de una organización a otra, pero todas ellas incluyen también a los jefes ejecutivos de la organización. En los procedimientos operativos estándar de 2019 para el Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas, que fueron publicados por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas para detallar y complementar la política correspondiente, se prevén procedimientos especiales para las declaraciones del Secretario General y del Presidente de la Asamblea General.

261. El Presidente de la Asamblea General también está incluido en el Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas. Desde septiembre de 2016, también está obligado a presentar declaraciones sobre la situación financiera dos veces al año, es decir, al asumir y al concluir sus funciones. Además, el Presidente de la Asamblea General debe presentar a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas documentos de verificación de todos los elementos declarados.

262. La declaración pública voluntaria de los intereses financieros va en aumento entre los directivos de alto nivel del sistema de las Naciones Unidas. El actual Secretario General fue el primero en la historia de las Naciones Unidas que, antes de tomar posesión de su cargo en 2017, completó una declaración de intereses previa al nombramiento que fue examinada. Además, a partir del primer año de su mandato, ha venido presentando anualmente una declaración pública voluntaria, continuando así una tradición iniciada en 2007. La Oficina de Ética de las Naciones Unidas promueve la participación en la iniciativa de la declaración pública voluntaria tanto durante las sesiones informativas de iniciación a la ética que se ofrecen a los altos funcionarios al asumir sus funciones como durante cada ciclo de formación.

263. Cada vez son más los funcionarios de alto nivel que siguen el ejemplo del Secretario General de las Naciones Unidas, salvo en los organismos especializados. En respuesta a la invitación dirigida por el Secretario General a todos los funcionarios con categoría de Secretario General Adjunto y Subsecretario General para que sigan su ejemplo, muchos jefes de departamentos, oficinas y operaciones especiales de la Secretaría de las Naciones Unidas (como los representantes especiales del Secretario General, los jefes de las comisiones económicas y sociales regionales y los fiscales de los tribunales de las Naciones Unidas) hacen público anualmente un resumen de su declaración sobre la situación financiera en el sitio web del Secretario General¹⁵². El llamamiento del Secretario General también ha sido seguido por los altos cargos de la mayoría de los fondos y programas de las Naciones Unidas y otras entidades, cuyas declaraciones también se publican en el mismo sitio web¹⁵³. Lamentablemente, ninguno de los organismos especializados de las Naciones Unidas ni el OIEA han emulado hasta ahora esa buena práctica, o establecido otra similar, con respecto a sus jefes ejecutivos, los directivos de alto nivel o los presidentes de sus respectivos órganos rectores, para prevenir o mitigar los riesgos financieros y para la reputación que puedan derivarse de conflictos de intereses reales o potenciales.

264. Por esa razón, la Inspectoría sugiere que las funciones de ética de las organizaciones en cuestión propongan, en el contexto de las revisiones de sus políticas de declaración de la situación financiera o de declaración de intereses, la inclusión de la práctica mencionada de la divulgación pública voluntaria de un resumen de las declaraciones de su dirección ejecutiva para su adopción por parte de sus jefes ejecutivos o de sus órganos rectores y legislativos, según sea el caso.

¹⁵² Véase la información pública de 2020, disponible en www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2020.

¹⁵³ Puede consultarse en www.un.org/sg/en/content/public-disclosure.

F. Responsabilidades adicionales que han surgido desde 2010

1. Prevenir o apoyar la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales

265. **El acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales se reconocieron como cuestiones preocupantes en todo el sistema en 2016.** Durante el examen de la función de ética realizado por la DCI en 2010, no se mencionó ninguna responsabilidad de esa función en relación con el acoso sexual o la explotación y el abuso sexuales, dado que hasta 2016 no se reconocieron por primera vez como cuestiones que afectaban a todo el sistema y que requerían un enfoque común. Ese año, se creó un grupo directivo para garantizar el compromiso de alto nivel en las entidades pertinentes de todo el sistema de las Naciones Unidas¹⁵⁴. En marzo de 2017, el Secretario General esbozó una estrategia integral para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexuales en todo el sistema de las Naciones Unidas y, bajo su autoridad, estableció mecanismos que tenían por objeto aplicar la estrategia “poniendo en orden en primer lugar la propia casa” de las Naciones Unidas¹⁵⁵. Se proporcionaron actualizaciones anuales sobre la aplicación de la estrategia, que se revisó periódicamente, en febrero de 2018, 2019 y 2020¹⁵⁶.

266. **Nombramiento de un coordinador especial para la explotación y el abuso sexuales.** Como parte de su estrategia, el Secretario General pidió a los fondos y programas de las Naciones Unidas y a sus organismos especializados, así como al OIEA, que adoptaran nuevas medidas y reforzaran las existentes para prevenir, detectar, denunciar y adoptar medidas adecuadas contra el personal responsable de esos actos. Para garantizar que se mantuviera una atención a la cuestión al más alto nivel y mejorar la coordinación, el Secretario General nombró un Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales con el mandato de coordinar la aplicación de la estrategia en todo el sistema de las Naciones Unidas y velar por la aplicación de un enfoque armonizado mediante el desarrollo de mecanismos y procedimientos compatibles y protocolos e instrumentos armonizados.

267. **El Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas.** En noviembre de 2017, la JJE estableció el Equipo de Tareas de la JJE para Abordar el Acoso Sexual en las Organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, integrado por funcionarios superiores de más de 40 entidades del sistema. El Equipo de Tareas se centra, entre otras cosas, en el examen de las políticas adoptadas por las organizaciones para abordar el problema del acoso sexual y su capacidad para investigar las denuncias relacionadas y en la identificación de las deficiencias e incoherencias, así como de las mejores prácticas, incluso de fuera del sistema, con miras a desarrollar un enfoque común del sistema de las Naciones Unidas¹⁵⁷. El Equipo de Tareas presenta informes periódicos al Comité de Alto Nivel sobre Gestión y a la JJE¹⁵⁸. En particular, tras la labor del Equipo de Tareas, se adoptó la política modelo del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual. En el momento de la preparación del informe de la DCI de 2020 sobre la función de investigación, 20 de las 28 organizaciones participantes en la DCI habían actualizado sus políticas sobre el acoso sexual, armonizándolas con la política mencionada, con lo que dio un paso importante hacia la mejora de la coherencia del sistema de las Naciones Unidas y la armonización de sus políticas sobre la cuestión¹⁵⁹.

268. Además, reconociendo la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en el sistema de las Naciones Unidas con respecto a la lucha contra la explotación y el abuso sexuales, en 2018 el Secretario General pidió que los miembros de la JJE certificaran anualmente ante sus órganos rectores mediante una carta de gestión que habían: a) informado de forma completa y precisa de todas las denuncias creíbles de explotación y abuso sexuales

¹⁵⁴ CEB, “Fact sheet on the Secretary-General’s initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse”, 2 de noviembre de 2020 versión actualizada, nota 2.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ A/74/705.

¹⁵⁷ Véase CEB/2019/HLCM/17/Add.1.

¹⁵⁸ Véanse, por ejemplo, CEB/2019/3 y CEB/2019/HLCM/17.

¹⁵⁹ JIU/REP/2020/1, párr. 307.

relacionadas con el personal de las Naciones Unidas y el personal afiliado que prestaba servicios en su organización; y b) puesto a disposición de su personal y del personal afiliado programas de formación sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.

269. El Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales, cuya responsabilidad se extiende a todo el sistema, desempeña esa responsabilidad, en primer lugar, dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas. La Oficina de Ética desempeña un papel de apoyo respecto al Coordinador Especial, pero en su mandato no figura una responsabilidad específica en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

270. **Actividades del Panel de Ética de las Naciones Unidas relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales.** Como titular de la presidencia del Panel de Ética, el Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se ocupa de la cuestión, dado que dos miembros del Panel asumen esa responsabilidad en sus respectivas organizaciones (el UNRWA y el PMA). Por esa razón, la cuestión de la protección contra la explotación y el abuso sexuales aparece de vez en cuando en el programa de las reuniones del Panel de Ética. En 2017 y 2019, el Panel consideró la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas ante el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Los miembros del Panel hicieron hincapié en la necesidad de obtener asesoramiento y orientación en materia de ética en relación con el comportamiento esperado y las formas de prevenir las conductas prohibidas.

271. **Papel actual de la función de ética en la labor de protección contra la explotación y el abuso sexuales en todo el sistema.** En general, se puede observar una pauta de ampliación de las responsabilidades como punto focal o coordinador del trabajo relacionado con la protección contra la explotación y el abuso sexuales que se han confiado a las funciones de ética dentro del sistema de las Naciones Unidas, si bien, en su mayoría, no han ido acompañadas de una financiación adicional acorde con la tarea (por ejemplo, en la FAO, la UNESCO, la ONUDI, la OMS, la OMM y el ONUSIDA). A pesar de las limitaciones de recursos, algunas oficinas de ética (las del UNICEF, el UNRWA y el PMA) han logrado poner en marcha una serie de iniciativas nuevas y creativas relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, como la integración y adaptación de material de sensibilización sobre el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales en otros módulos y actividades de aprendizaje o la participación en grupos de trabajo sobre la conducta sexual indebida o en diversos comités similares, aunque con alcances más amplios, de formulación de políticas con un mandato de lucha contra el acoso y la discriminación. Pueden verse más detalles en el anexo II.

272. **La función de ética desempeña un papel de apoyo a otros mecanismos encargados de la protección contra la explotación y el abuso sexuales.** En las organizaciones más grandes del sistema, hay mecanismos dedicados a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, y las funciones de ética prestan apoyo a esos mecanismos en lugar de dirigir las iniciativas pertinentes. Al igual que sucede con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, la Oficina de Ética del PNUD no ha asumido la responsabilidad principal de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. Sin embargo, es un miembro integrante, y de hecho fundamental, del Equipo de Tareas de Alto Nivel del Secretario General sobre la Lucha contra el Acoso Sexual y la Explotación y el Abuso Sexuales, establecido en 2018 que, entre otras cosas, también puso en marcha nuevas iniciativas experimentales para crear lugares de trabajo respetuosos. La situación es similar en el UNICEF, el UNFPA y la UNOPS.

273. **El panorama varía en cuanto a las responsabilidades de las funciones de ética en el terreno de la protección contra la explotación y el abuso sexuales en el OIEA y en muchos de los organismos especializados.** Junto con otras partes interesadas, la función de ética del OIEA tiene cierta responsabilidad en la protección contra la explotación y el abuso sexuales. En la ONUDI, a partir de junio de 2021, el jefe de la oficina de ética es el punto focal de la organización en la esfera de la protección contra la explotación y el abuso sexuales. En el momento de realizar el presente examen, no se había encomendado al funcionario de ética de la OIT ninguna función de dirección o como punto focal en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales. Sin embargo, la Oficina de Ética de la OIT desempeña un papel en la promoción de la concienciación y la observancia de las normas

éticas de conducta, lo que contribuye a la prevención de la explotación y el abuso sexuales. La situación es similar en la OMI y la UIT. La OMPI es la excepción, dado que su función de ética no participa en ninguna actividad relacionada con la protección contra la explotación y el abuso sexuales.

274. **Los esfuerzos renovados en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales han añadido *de facto* una nueva responsabilidad a la función de ética.** Sobre la base de que la selección y formación del personal, la sensibilización del público y la evaluación del riesgo son los tres elementos fundamentales de un enfoque preventivo eficaz de la explotación y el abuso sexuales, está claro que las funciones de ética son actores y asociados principales en la tarea y, por lo tanto, deben participar en todos esos esfuerzos tanto a nivel de las diferentes organizaciones como de todo el sistema.

275. **Cualquier responsabilidad relacionada con la protección contra la explotación y el abuso sexuales debe incluirse formalmente en el mandato de la función de ética.** Sin embargo, de las conclusiones del presente examen se desprende que, hasta ahora, la contribución de la función de ética a la protección contra la explotación y el abuso sexuales no ha sido reconocida ni formalizada como una responsabilidad separada de la función de ética en todas las organizaciones examinadas. El hecho de que las funciones de ética de tantas organizaciones hayan informado de que se les han encomendado recientemente responsabilidades relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales, pero sin que se les hayan proporcionado recursos adicionales, plantea interrogantes sobre la eficacia en el desempeño de esas responsabilidades adicionales.

276. Teniendo en cuenta las particularidades, el tamaño y la misión de cada organización y las disposiciones vigentes en materia de protección contra la explotación y el abuso sexuales, como la existencia de un coordinador o punto focal dedicado, **la Inspectora sugiere que las organizaciones interesadas velen por que en los mandatos y las atribuciones de sus funciones de ética se detalle el alcance de sus responsabilidades relacionadas con la protección contra la explotación y el abuso sexuales y por que se les proporcionen los recursos necesarios.** Para evitar cualquier posible conflicto de intereses con la responsabilidad de examinar las quejas de los denunciantes de irregularidades, las oficinas de ética no deberían encargarse de recibir denuncias de acoso sexual o de explotación y abuso sexuales. En el caso de las organizaciones que cuentan con mecanismos dedicados a la protección contra la explotación y el abuso sexuales, debe quedar claramente especificada la interacción entre la función de ética y ese mecanismo.

2. Nuevas responsabilidades en el terreno de la ética que surgen de los fenómenos y necesidades contemporáneas

277. La mayoría de las organizaciones declararon que aún no se habían confiado formalmente a sus respectivas funciones de ética las responsabilidades adicionales derivadas de los fenómenos y tendencias contemporáneos, como la integridad institucional, la cultura del lugar de trabajo y el entorno ético. Sin embargo, en los últimos años, algunas oficinas de ética, en particular la del PNUD, han sido llamadas a participar en una serie de nuevas iniciativas dentro de su organización en las que se había tenido en cuenta el valor añadido que podían suponer su aportación, sus conocimientos y su experiencia. Algunos ejemplos son las actividades contra el racismo y la discriminación, la gestión del riesgo institucional, la igualdad de género, las medidas contra el fraude y la confidencialidad de los datos. La función de ética de la UNOPS tomó la delantera en las iniciativas interdepartamentales para combatir el racismo y colaboró con la función de recursos humanos para evaluar la cultura del lugar de trabajo y su impacto en la conducta ética. Sin embargo, esas actividades no han desembocado en la introducción de cambios en el mandato de la función de ética.

278. **Nuevas tareas encomendadas a las funciones de ética del ONUSIDA, la OMS y el UNRWA.** A las funciones de ética del ONUSIDA y la OMS se les ha encomendado una nueva responsabilidad, a saber, la gestión de la línea directa de integridad institucional. La función de ética del UNRWA tiene una responsabilidad añadida de mediación en el ámbito de la resolución informal de conflictos en la organización. En opinión de la Inspectora, hay que elegir cuidadosamente cuando se añaden nuevas responsabilidades al mandato de la función de ética para evitar cualquier impacto negativo en su independencia. En particular,

eso se refiere a su intervención en asuntos que constituyen responsabilidades básicas de gestión.

3. Cumplimiento

279. El mandato de la función de ética es preventivo y proactivo por naturaleza. En muchas entidades del sector privado, las funciones de ética y vigilancia del cumplimiento se combinan en una única dependencia. La cuestión es si sería razonable añadir el cumplimiento como una nueva responsabilidad de la función de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y qué implicaría asumir esa responsabilidad adicional. Las funciones de ética, como encargadas de formular y ejecutar las políticas de las organizaciones en materia de ética, son responsables de proporcionar asesoramiento y apoyo a la dirección, pero también lo son de supervisar e informar sobre el cumplimiento de esas políticas por parte de las organizaciones. En ese sentido, la vigilancia del cumplimiento puede considerarse como otra responsabilidad de la función de ética, como un servicio importante a través del cual se puede mantener informada a la alta dirección sobre la medida en que las políticas en materia de ética se están implementando y aplicando de manera coherente en toda la organización.

V. Compromiso con la función de ética

A. Compromiso de los jefes ejecutivos

Recuadro 8

Normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

- a) El derecho del jefe de la función de ética a participar en todas las reuniones de la alta dirección está consagrado por escrito por el jefe ejecutivo;
- b) El jefe ejecutivo celebra anualmente una reunión con el personal cuyo programa incluye un tema específico sobre ética;
- c) El jefe ejecutivo presenta una declaración de su situación financiera a la oficina de ética;
- d) La oficina de ética revisa y verifica la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo;
- e) El jefe ejecutivo divulga públicamente la declaración de su situación financiera.

280. **El “tono en la cúpula”.** Ha pasado una década desde el primer examen de la función de ética de la DCI. Desde entonces, se han producido escándalos en los que se han visto implicados algunos funcionarios de alto nivel del sistema de las Naciones Unidas, a la vez que han surgido nuevos movimientos sociales globales en la escena internacional. Por esa razón, y en vista de las posibles repercusiones que esos factores pueden tener en la labor y la reputación de la Organización, la salud ética de las organizaciones del sistema sigue siendo más que nunca un tema pertinente y una preocupación que se sitúa en el centro del debate.

281. **Todos los esfuerzos por mejorar las normas éticas empiezan y terminan con el compromiso del jefe ejecutivo.** Dado que el comportamiento de las personas elegidas o nombradas para dirigir las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas influye mucho en la cultura ética que se establezca en la organización, los autores del informe de la DCI de 2010 sugirieron que los jefes ejecutivos debían demostrar un firme compromiso personal con la función de ética¹⁶⁰. Más concretamente, establecieron una lista de obligaciones que los jefes ejecutivos debían cumplir como mínimo. Eso comprende los aspectos que abarcan las cinco normas de la DCI enumeradas en el recuadro 8.

282. **Buen grado de cumplimiento de las cinco obligaciones en la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas y los demás órganos y entidades.** La mayoría de las entidades en cuestión han aplicado las normas a) a d) de la DCI. Muchas de ellas también cumplen la norma e) sobre la publicación voluntaria de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo, a excepción de la UNCTAD, el PNUD, el UNICEF y ONU-Mujeres¹⁶¹.

283. **Los organismos especializados y el OIEA presentan un panorama desigual.** El OIEA, la OACI, la OIT, la OMI, la UIT, la ONUDI, la UPU, la OMS y la OMPI respondieron que habían cumplido al menos parcialmente dos obligaciones (normas a) y b) de la DCI), mientras que otros dos organismos (la UNESCO y la OMT) aún no lo habían hecho. En cuanto a la práctica de la divulgación pública voluntaria de las declaraciones de la situación financiera de los jefes ejecutivos (norma e)), ninguno de los organismos especializados ni el OIEA han facilitado datos, lo que indica que todavía no se cumple en esas organizaciones. En cuanto a las dos obligaciones correspondientes a las normas c) y d) de la DCI, los organismos especializados y el OIEA muestran un buen grado de cumplimiento; todos los organismos especializados, excepto la OMS, han cumplido esas obligaciones. Pueden verse más detalles en el anexo X.

¹⁶⁰ JIU/REP/2010/3, párr. 77.

¹⁶¹ *Ibid.*, recuadro 7 y párrs. 79, 81 y 84.

284. En los siguientes párrafos se analizan con más detalle las principales obligaciones de los jefes ejecutivos con respecto al tratamiento de las cuestiones éticas y las prácticas actuales de los organismos en relación con esas cuestiones.

1. Norma a) de la DCI: participación del responsable de ética en el grupo superior de gestión

285. **Desde 2010, esa norma se ha venido aplicando sin demasiado entusiasmo.** En la norma propuesta por la DCI en 2010 se sugería que se permitiera al jefe de la función de ética participar plenamente en todas las reuniones del grupo superior de gestión de cada organización del sistema, con miras a garantizar que las decisiones de la dirección no tuvieran un impacto negativo en la integridad y la credibilidad de la organización. Muchas de las organizaciones examinadas no han aplicado esa norma en absoluto o la han aplicado de forma incoherente, parcial y selectiva. Hasta ahora, ninguna ha creado un instrumento en el que se contemple dicha participación de forma explícita.

286. **A una minoría de jefes de la función de ética ya se les permite asistir a las reuniones del grupo superior de gestión.** En el último decenio, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han hecho caso omiso, en su mayoría, de la sugerencia de la DCI de que proporcionar “un puesto en la mesa” al jefe de la función de ética sería una señal clara de su reconocimiento de esa función y de su importancia en la jerarquía de la organización, manteniendo al mismo tiempo su independencia operacional. El examen de la norma correspondiente propuesta en 2010 mostró que la deficiencia se produce principalmente en los organismos especializados, mientras que, en la Secretaría de las Naciones Unidas, sus fondos y programas y el ONUSIDA, los jefes de ética pueden participar en las reuniones del grupo superior de gestión, aunque lo más habitual es que lo hagan en calidad de observadores. Sobre la base de las conclusiones del presente examen, **la Inspectoría recuerda la importancia de la norma propuesta en 2010 y alienta a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho a que apliquen lo antes posible la recomendación 14 contenida en el informe de la DCI de 2010 sobre la función de ética¹⁶², creando la base jurídica para la participación de los jefes de ética en las reuniones del grupo superior de gestión.**

2. Norma b) de la DCI: el jefe ejecutivo se dirige principalmente a su audiencia a través de reuniones generales y medios similares

287. **En 2010 ya se recomendó la celebración de reuniones generales anuales que incluyeran temas relacionados con la ética.** Los autores del informe de la DCI de 2010 constataron que, aunque algunos jefes ejecutivos habían incluido cuestiones relacionadas con la ética junto con otros temas en las reuniones organizadas para dirigirse al personal en general, era necesario hacerlo de forma más sistemática¹⁶³. Habiendo llegado a la conclusión de que la celebración de una reunión general anual con un punto específico sobre la ética en el orden del día constituiría una manera firme y eficaz para que los jefes ejecutivos transmitieran el mensaje sobre la ética a todo el personal de sus respectivas organizaciones, demostrando al mismo tiempo su compromiso personal con la función, los autores de ese informe lo propusieron como una norma de la DCI y recomendaron esa práctica como una obligación básica de los jefes de la función de ética¹⁶⁴.

288. **La mayoría de las organizaciones, aunque no todas, ya han introducido esa práctica.** Hasta la fecha, los jefes ejecutivos de la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, excepto la OMI, la UNESCO y la OMT, celebran reuniones generales en las que pueden referirse a la ética directa o indirectamente e incluir cuestiones relacionadas con ella. En algunas organizaciones, esas reuniones tienen lugar más de una vez al año y, en algunos casos, pueden incluso convocarse como reuniones *ad hoc* y centrarse exclusivamente en cuestiones relacionadas con la ética. Tras el inicio de la pandemia de COVID-19 y la adopción de las correspondientes medidas de protección por las

¹⁶² JIU/REP/2010/3.

¹⁶³ *Ibid.*, párr. 80 y anexo XIII.

¹⁶⁴ *Ibid.*, recomendación 15.

organizaciones, las reuniones generales se siguen convocando, aunque de forma virtual, de modo que los jefes ejecutivos se relacionan a en línea hora con su personal.

289. **La Inspectora recuerda la recomendación 15 contenida en el informe de la DCI de 2010 sobre la función de ética, en la que sus autores recomendaban que los jefes ejecutivos incluyeran en el programa de sus reuniones generales anuales un tema específico sobre la ética, y pide que los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que apliquen esa recomendación lo antes posible como medio eficaz de promover el diálogo sobre temas relacionados con la ética.**

3. Normas de la DCI c), d) y e): declaración de la situación financiera

290. **Necesidad de que los jefes ejecutivos den ejemplo a nivel personal** Los autores del informe sobre la función de ética realizado por la DCI en 2010 habían sugerido que los jefes ejecutivos no solo establecieran un sólido programa de declaración de la situación financiera, sino que también tomaran la iniciativa y dieran un ejemplo personal en ese ámbito, asegurándose de que no se hiciera ninguna distinción a ese respecto entre ellos y cualquier otro miembro del personal que tuviera que presentar dicha declaración. Además, los autores insistieron en que los jefes ejecutivos debían ser escrupulosos en el cumplimiento de todos los requisitos del programa presentando sus propias declaraciones a la oficina de ética, que también debía revisarlas y verificar su contenido. Por tanto, los autores del informe incluyeron, entre las normas y obligaciones propuestas para los jefes ejecutivos, tanto la presentación de una declaración periódica sobre la situación financiera como su publicación voluntaria y formularon una recomendación al respecto.

291. **La Inspectora reitera la recomendación 16 contenida en el informe sobre la función de ética realizado por la DCI en 2010 y propone que los órganos legislativos de las organizaciones en cuestión tomen medidas lo antes posible y den instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos para que presenten una declaración de la situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de todos los demás funcionarios y que debería hacerse pública de manera voluntaria de conformidad con esa recomendación.** Además, la Inspectora coincide plenamente con el Secretario General en su estímulo a los altos funcionarios para que hagan públicas sus declaraciones de la situación financiera.

4. Alegaciones contra el jefe ejecutivo

292. **Los jefes ejecutivos pueden actuar con impunidad en ausencia de procedimientos formales eficaces para la investigación de las denuncias de conducta impropia.** En el examen de la DCI de 2010, se constató que a raíz de varios casos de abuso de autoridad u otras irregularidades cometidas por jefes ejecutivos del sistema que tuvieron gran repercusión pública, había quedado demostrado que, en ausencia de mecanismos internos eficaces para investigar las denuncias de irregularidades contra los jefes ejecutivos, estos podían actuar, y de hecho lo hacían, con impunidad¹⁶⁵. En aquel momento, se reconoció de manera generalizada que tal situación constituía una laguna en la supervisión interna y una gran preocupación para las organizaciones implicadas que debía ser abordada con urgencia¹⁶⁶.

293. En vista de lo anterior, en el examen realizado por la DCI en 2010 se introdujo una recomendación para que se estableciera un mecanismo interno en el que se fijaran las modalidades para investigar o examinar las denuncias que pudieran presentarse contra el jefe ejecutivo de una organización, incluida la comunicación del resultado de la investigación o del examen directamente al órgano legislativo correspondiente¹⁶⁷.

294. **En 2020, esa cuestión seguía en gran medida sin resolverse en muchas organizaciones.** En el examen de las políticas y prácticas de denuncia de irregularidades realizado por la DCI en 2018, así como en el examen de la función de investigación realizado por la DCI en 2020, se volvieron a examinar los mecanismos internos establecidos para investigar las denuncias de irregularidades formuladas contra los jefes ejecutivos de las

¹⁶⁵ JIU/REP/2010/3, párr. 85.

¹⁶⁶ *Ibid.*, párr. 86.

¹⁶⁷ *Ibid.*, recomendación 17.

organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en particular en lo relativo a posibles conflictos de intereses. En el examen de la función de investigación realizado por la DCI en 2020 se determinó que los procedimientos establecidos a ese respecto eran satisfactorios en el caso de los fondos y programas, mientras que, en la mayoría de las demás organizaciones, en particular los organismos especializados, lo eran menos¹⁶⁸, dado que la mayoría de ellos solo contaban, en el mejor de los casos, con elementos de un procedimiento para examinar las denuncias formuladas contra su jefe ejecutivo. Por lo tanto, el autor del informe de la DCI de 2020 afirmó que esa laguna requería que se elaborasen procedimientos formales adecuados que abarcaran todo el proceso, que debían ser adoptados por los órganos legislativos antes de que finalizase 2021.

295. **Las funciones de ética no deberían realizar investigaciones.** En el examen de la DCI de 2020 se llegó a la conclusión de que la responsabilidad que la función de ética mantenía con respecto a las investigaciones en unas pocas organizaciones (la OACI¹⁶⁹, la UIT y la OMT¹⁷⁰) era anómala y debía ponerse fin. Se afirmó que, por lo general, las investigaciones y demás actividades conexas formaban parte del mandato de la función de supervisión interna, en particular porque esa función estaba sujeta a un marco profesional reconocido en el que las decisiones independientes se adoptaban en consonancia con las normas profesionales y estaban sujetas a procesos de revisión y de garantía de la calidad, y en el que las autoridades respectivas y las relaciones jerárquicas con la alta dirección y los órganos legislativos eran claras y estaban bien establecidas para salvaguardar la independencia de la función¹⁷¹.

296. Sobre la base de las conclusiones del examen de la función de investigación realizado por la DCI en 2020, **la Inspectoría recuerda a los órganos rectores y a los jefes ejecutivos de las organizaciones interesadas la necesidad de consolidar todas las actividades de investigación, salvo las relacionadas con el examen de las denuncias de represalias en el marco de las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades, en las entidades de supervisión interna de sus organizaciones y de poner fin al mandato de sus oficinas de ética en relación con cualesquiera otras investigaciones. Eso incluye cualquier responsabilidad en la investigación de las denuncias de presunta conducta impropia presentadas contra los jefes ejecutivos. Al mismo tiempo, reitera la recomendación 7 contenida en ese examen¹⁷², dirigida a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, relativa a la necesidad de elaborar y adoptar procedimientos oficiales apropiados para investigar las denuncias de faltas de conducta presentadas contra los jefes ejecutivos y de adoptar políticas adecuadas al respecto.**

B. La ética como responsabilidad compartida de los Estados Miembros y los jefes ejecutivos

297. **El papel de los jefes ejecutivos en la esfera de la ética es tan importante como el de los órganos legislativos.** En el presente examen se confirmó el papel crucial de los jefes ejecutivos como principales protagonistas en el establecimiento del “tono en la cumbre” en todo el sistema y se reafirmó su contribución a la evolución de las funciones de ética durante el último decenio. Así, la Inspectoría reitera la conclusión de los autores del informe de la DCI de 2010, que situaban la responsabilidad de los jefes ejecutivos en pie de igualdad con las atribuciones y la autoridad de los Estados Miembros sobre la función de ética y sus

¹⁶⁸ JIU/REP/2018/4. Véanse también JIU/REP/2020/1, párr. 209; JIU/REP/2020/1, párr. 222; y JIU/REP/2020/1, párr. 224 (recomendación oficiosa).

¹⁶⁹ En la OACI, el mandato de la función de ética en relación con las investigaciones se eliminó en junio de 2020.

¹⁷⁰ La OMT no cuenta con una función de supervisión interna. Por lo tanto, en el informe de la DCI de 2020 sobre la función de investigación se sugirió que se concluyera un memorando de entendimiento con otra organización del sistema que se encargara de las investigaciones y se suspendiera el mandato del Oficial de Ética de la OMT en relación con las investigaciones.

¹⁷¹ JIU/REP/2020/1, párr. 123.

¹⁷² *Ibid.*, recomendación 7.

recursos¹⁷³. Los debates celebrados en el contexto del presente examen pusieron de manifiesto que el nivel y la calidad de las normas y la cultura éticas de una organización están estrechamente relacionados con la posición que ocupan entre los principales intereses de los dirigentes de la organización. A menos que la función de ética esté fuertemente apoyada al más alto nivel, la ética no podrá integrarse o evolucionar positivamente en la cultura de una organización.

298. **Los Estados Miembros tienen un papel crucial que desempeñar a la hora de garantizar que la función de ética cuente con recursos suficientes para cumplir con su cometido de forma correcta.** A la luz de todo lo anterior, y tal como se afirma en el informe de la DCI de 2010, la evolución de la función de ética es, claramente, una responsabilidad compartida de los Estados Miembros y los jefes ejecutivos, y no recae exclusivamente en estos últimos. Además del apoyo moral que obviamente se requiere de la dirección de una organización, una función de ética también requiere asistencia y recursos adecuados y suficientes para cumplir su mandato y alcanzar sus objetivos. Ninguna función de ética puede operar de manera eficiente y eficaz en la aplicación de las normas y recomendaciones sugeridas por la DCI para conformar la cultura ética de una organización sin que los Estados Miembros que la rigen le brinden el apoyo, la orientación y los recursos adecuados.

¹⁷³ JIU/REP/2010/3, párr. 87.

VI. Oportunidades para una mayor cooperación y coherencia interinstitucional

A. La cooperación como vía para mejorar la coherencia

299. **La cooperación interinstitucional es fundamental para que la función de ética sea sólida e independiente.** Los autores de los exámenes de la DCI han reconocido a lo largo de los años que, habida cuenta de las diferencias en los mandatos, las actividades y las estructuras organizativas y de gobernanza de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es conveniente fomentar la coherencia y la armonización de las normas, reglas y prácticas en todo el sistema, especialmente con respecto a determinadas funciones. En el presente examen se puso de manifiesto que el fortalecimiento de la cooperación interinstitucional y el fomento del intercambio entre las organizaciones eran, en efecto, fundamentales para lograr una función de ética profesional e independiente por igual en todas las organizaciones.

300. **No obstante, siguen existiendo importantes lagunas y deficiencias.** Aunque la mayoría de las funciones de ética del sistema de las Naciones Unidas han integrado la cooperación interinstitucional en su plan de trabajo como una de sus actividades ordinarias y reconocen su importancia, sigue habiendo lagunas y deficiencias a la hora de llevarlo a cabo. Mientras ese reconocimiento no sea universal, no se podrá alcanzar un grado adecuado de coherencia en materia de ética en todo el sistema.

1. Iniciativas para crear un marco de cooperación interinstitucional: la composición del Panel de Ética de las Naciones Unidas

301. **El Comité de Ética de las Naciones Unidas, creado en 2007, fue el precursor del actual Panel de Ética de las Naciones Unidas.** El marco del primer foro de cooperación en materia de ética se estableció en 2007 mediante dos boletines del Secretario General en virtud de los cuales se asignó al predecesor del Panel de Ética —el Comité de Ética de las Naciones Unidas— la tarea de crear un conjunto unificado de normas y políticas en materia de ética para la Secretaría y los órganos y programas administrados por separado, tras el establecimiento de sus respectivas funciones de ética. Hasta la fecha, el Panel está integrado por los jefes de las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y de siete órganos y programas administrados por separado¹⁷⁴. El Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas preside el Panel, mientras que los demás jefes rotan cada año en el puesto de Presidente Suplente.

302. Aunque el objetivo y la función principales del Panel siguen siendo la elaboración de normas y políticas unificadas para las entidades que lo integran, también se encarga de revisar los borradores de sus informes anuales. Esta revisión “*ex-ante*”, a diferencia de la revisión “*ex-post*” del informe final una vez presentado, también constituye una importante contribución a la tarea de coordinación. Además, también se consulta al Panel de Ética de las Naciones Unidas en casos complejos con repercusiones en todo el sistema. Sin embargo, la limitación de ese foro únicamente a la cooperación entre los fondos y programas y el hecho de que no estén incluidos los organismos especializados y el OIEA ha dejado un vacío en la cooperación a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que ya se planteó hace más de una década en el examen de la DCI de 2010 sobre la función de ética.

303. **Recomendaciones anteriores de la DCI para que el Panel de Ética de las Naciones Unidas alcance a todo el sistema de las Naciones Unidas.** Considerando que la labor del Panel, entonces denominado Comité, debía beneficiar a todo el sistema de las Naciones Unidas y conscientes, por tanto, de la necesidad de incluir a todas las organizaciones del sistema, en el informe de la DCI de 2010 los inspectores recomendaron a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema que aún no lo hubieran hecho que agilizaran el proceso de

¹⁷⁴ La composición y las funciones del Panel pueden consultarse en los documentos ST/SGB/2007/11 y ST/SGB/2007/11/Amend.1. Los ocho miembros son la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, el ACNUR, el UNICEF, la UNOPS, el UNRWA y el PMA. ONU-Mujeres y el ONUSIDA no son miembros.

solicitud de adhesión de sus respectivas organizaciones al Panel de Ética de las Naciones Unidas, denominado entonces Comité de Ética¹⁷⁵. Además, los autores del informe de 2017 sobre los conflictos de intereses dirigieron una recomendación oficiosa similar a los miembros del Panel, pidiéndoles que abrieran la pertenencia a los organismos especializados de las Naciones Unidas a fin de crear un foro más amplio de colaboración e intercambio dentro del sistema de las Naciones Unidas¹⁷⁶.

304. **La DCI ha vuelto a comprobar la viabilidad de esas recomendaciones y las considera obsoletas.** Dado que ninguna de esas recomendaciones se ha aplicado todavía, durante el presente examen, la Inspectoría aprovechó la oportunidad para hacer averiguaciones sobre su pertinencia y viabilidad en el momento actual. Por un lado, los miembros del Panel aprecian el actual formato flexible y el reducido número de sus miembros, que facilita un diálogo frecuente y fértil. Sus reuniones mensuales con solo ocho participantes les permiten establecer una relación de confianza mutua. Por otro lado, consideran que el nuevo grupo de afinidad de la JJE en materia de ética, que es un acuerdo de cooperación a nivel de todo el sistema, puede ser útil para colmar la laguna identificada.

305. **Debates sobre la política en materia de ética en el seno del Panel de Ética de las Naciones Unidas.** Con respecto a la normalización de las políticas, el examen de las recomendaciones de la DCI relacionadas con la ética tiene lugar a nivel del Panel. Los miembros examinan colectivamente las recomendaciones de la DCI y debaten su aplicación, incluidas las medidas que deben adoptarse y las actualizaciones de las políticas que deben llevarse a cabo en sus respectivas organizaciones.

306. **Papel del Panel de Ética de las Naciones Unidas en la mejora de la coherencia del formato de los datos y su presentación** El Panel también estudia las formas de mejorar la coherencia y la consistencia a la hora de presentar los datos y la información sobre las actividades de las oficinas de ética en sus informes anuales y, por tanto, revisa los informes anuales sobre la función de ética de sus miembros. En general, la cooperación incluye consultas sobre la mejor manera de comunicar al personal las orientaciones sobre las nuevas políticas y procedimientos en materia de ética o sobre la armonización de los cursos de formación. Algunos miembros comparten regularmente con el Panel de Ética materiales de sensibilización y programáticos elaborados por sus oficinas de ética, así como información de actualidad sobre cuestiones relacionadas con la ética procedente de fuentes de los sectores público y privado.

307. **Ocupación provisional por un miembro del Panel de Ética de las Naciones Unidas del puesto de jefe de una oficina de ética temporalmente vacante.** Otra esfera útil de cooperación es la asistencia a los miembros del Panel de Ética cuando alguno de los respectivos puestos de jefe de la función queda vacante. En virtud de un acuerdo reciente, el jefe de la oficina de ética de una organización miembro del Panel está autorizado a prestar temporalmente servicios de ética al personal de otra organización que también es miembro del Panel a la espera del nombramiento de un nuevo oficial de ética. Eso da prueba de la buena colaboración que ya existe en el seno del Panel y, en opinión de la Inspectoría, es una buena práctica que debe adoptarse más ampliamente.

308. **El Panel de Ética de las Naciones Unidas como instancia de apelación en los casos en que no se haya establecido la existencia de represalias.** Por último, pero no por ello menos importante, el Panel desempeña una tarea muy importante como árbitro final en la revisión de los casos en que los jefes de las funciones de ética que son miembros del Panel no hayan establecido la existencia de un caso genuino de represalias. Eso significa que el Presidente del Panel o, en los casos que afectan al Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, el Presidente Suplente, actúa como instancia de apelación para la Secretaría y los siete fondos y programas que son miembros del Panel contra el hecho de no haberse establecido la existencia de un caso genuino de represalias. La única deficiencia que la DCI encontró en 2018 a ese respecto fue que en los fondos y programas de las Naciones Unidas seguía sin haber procedimientos operativos estándar específicos en relación con el Panel de Ética en relación con los exámenes relacionados con el Presidente Suplente que garantizaran

¹⁷⁵ JIU/REP/2010/3, recomendación 9.

¹⁷⁶ JIU/REP/2017/9, párr. 90.

la coherencia, la uniformidad y la transparencia en el proceso de apelación. Por tanto, la DCI formuló una recomendación informal al respecto en su informe de 2018 sobre las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades¹⁷⁷. No obstante, los fondos y programas siguen estando en mejor posición que los organismos especializados, dado que la existencia misma del Panel ya garantiza la existencia de un mecanismo externo e independiente de apelación en los casos en que no se haya establecido un caso genuino de represalias, recomendación que sigue sin aplicarse en las organizaciones que no están integradas en él¹⁷⁸.

2. **Iniciativas para crear un marco de cooperación internacional más amplio: la pertenencia a la Red Ética de las Organizaciones Multilaterales**

309. **Desde 2010 se celebran conferencias anuales de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales.** En 2010, en apoyo de los esfuerzos del Secretario General por promover la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética dentro del sistema de las Naciones Unidas, las organizaciones del sistema, junto con el Grupo del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, convocaron la primera conferencia de la Red de Ética de las Naciones Unidas, que posteriormente pasó a llamarse Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Desde entonces, la conferencia se ha celebrado anualmente, organizada por una organización miembro diferente cada año. Debido a las restricciones de viaje y las precauciones de seguridad relacionadas con el COVID-19, en los años 2020 y 2021 la conferencia se celebró en línea.

310. **Función y composición de la Red de Ética de los Organismos Multilaterales.** La Red de Ética de los Organismos Multilaterales es la principal red internacional en el terreno de ética profesional ya que, además de los funcionarios responsables de las funciones de ética de sus miembros fundadores, reúne a profesionales del ámbito de la ética de todas aquellas organizaciones internacionales que cumplen los requisitos de afiliación¹⁷⁹. Con el paso de los años, su composición se ha ido ampliando, de manera que ahora incluye a todas las organizaciones que tienen acuerdos de consulta y colaboración con el sistema de las Naciones Unidas. En tan solo un decenio, ha crecido hasta reunir actualmente a más de 100 oficiales superiores de ética de más de 40 instituciones multilaterales.

311. **Una plataforma para compartir las mejores prácticas.** La reunión anual de la Red de Ética de los Organismos Multilaterales constituye una plataforma para el intercambio abierto, en la que sus miembros comparten las mejores prácticas y debaten cuestiones de interés común relacionadas con la ética institucional. Más concretamente, en su declaración de misión se proclama su existencia como un foro para que los miembros intercambien información y experiencia y colaboren en cuestiones de interés común y de aplicación general a sus funciones de ética, con el fin de ampliar la base de conocimientos de sus miembros, mejorar la capacidad profesional de las funciones de ética y promover normas de práctica y responsabilidades básicas para la función de ética entre las organizaciones miembros.

312. Hasta hace poco, la Red de Ética de los Organismos Multilaterales era el único foro en el que los jefes de las funciones de ética de los organismos especializados de las Naciones Unidas podían intercambiar opiniones con sus colegas de los fondos y programas miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas. Por ello, cuando el Secretario General intervino esporádicamente con mensajes en algunas de las inauguraciones de las conferencias de la Red de Ética de los Organismos Multilaterales, reconoció el papel fundamental de la Red y los beneficios que las Naciones Unidas en su conjunto podían obtener de sus iniciativas.

313. Sin embargo, la DCI observa la paradoja de que el único foro de cooperación en materia de ética que reúne a todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

¹⁷⁷ JIU/REP/2018/4, párrs. 87 y 88.

¹⁷⁸ *Ibid.*, recomendación 2.

¹⁷⁹ De acuerdo con los métodos de trabajo de la Red Ética de las Organizaciones Multilaterales, la pertenencia a la Red tiene carácter institucional y está abierta a las organizaciones intergubernamentales multilaterales, incluyendo, sin limitarse a ellas, a las organizaciones que son miembros de la familia del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones relacionadas, las instituciones financieras internacionales y regionales, así como las organizaciones intergubernamentales con carácter consultivo o que mantienen una relación institucional con las Naciones Unidas.

desde hace diez años se ha convertido en una red profesional informal que va mucho más allá del sistema. En ese contexto, se han realizado algunos esfuerzos encaminados a estrechar la cooperación entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas dentro de ese marco, como la celebración de reuniones separadas a nivel local de los miembros de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales con sede en Ginebra, además de las reuniones anuales de la Red.

B. Potenciar la coherencia a través de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación – grupo afiliado de profesionales de la ética

314. **Los subgrupos de profesionales de la supervisión interna afiliados son ya un elemento habitual.** En los exámenes anteriores de la DCI se mostró que, a lo largo de los años, y de manera gradual, todos los profesionales relacionados con la integridad de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a saber, los funcionarios que desempeñan las funciones de supervisión interna (auditoría, evaluación e investigación), también habían formado subgrupos de profesionales afiliados dentro de las redes internacionales existentes relacionadas con sus profesiones¹⁸⁰. Siguiendo ese ejemplo, los representantes de las funciones de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas han constituido recientemente, con ocasión de la reunión de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, un subgrupo de profesionales afiliados según la presencia de sus organizaciones en de la JJE.

315. **El grupo de afinidad de la JJE en materia de ética está todavía en sus inicios.** En el momento de realizar el presente examen, ese grupo de profesionales de la ética afiliado a la JJE, de reciente creación, se encontraba todavía en su fase de formación. De las entrevistas realizadas se desprende que las opiniones de los jefes de las funciones de ética acerca del grupo estaban divididas, habida cuenta de la segregación y división existentes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas entre miembros y no miembros del Panel de Ética.

316. **Es necesario sacrificar tiempo en aras de la coherencia de todo el sistema.** Aunque supone una carga adicional para los jefes de las funciones de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas y sus fondos y programas, que ya tienen un formato de cooperación y celebración de reuniones que funciona bien, reunirse también con sus colegas de los organismos especializados y otras entidades en el contexto de la reunión anual de la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales constituye, en opinión de la Inspectora, un sacrificio necesario en interés del sistema. Ese grupo de afinidad de profesionales de la ética de la JJE, de reciente creación, puede tener una gran importancia a la hora de potenciar la coherencia en todo el sistema, y se espera que sirva para solventar una importante deficiencia a ese respecto.

317. **Las funciones de ética pueden beneficiarse de la experiencia adquirida por otros subgrupos similares.** En los exámenes pertinentes de la DCI se ha comprobado que esas agrupaciones de profesionales, como los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas o los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, actúan como catalizadores de la cooperación interinstitucional, el intercambio de información a nivel de todo el sistema y el establecimiento de parámetros de referencia. **Por tanto, la Inspectora sugiere que los jefes de las funciones de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas hagan uso de las experiencias adquiridas y emulen las buenas prácticas de las otras agrupaciones de profesionales en la esfera de la supervisión en lo que respecta a su constitución y funcionamiento adecuados.**

¹⁸⁰ Los Representantes de los Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas en el caso de los auditores, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas en el de los evaluadores y los Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas en el de los investigadores.

VII. Nuevos desafíos y exigencias

A. Integridad orgánica e institucional

318. **La integridad está en el centro del bienestar económico y social.** Utilizando la analogía del credo de la ciencia política de que la integridad es uno de los pilares fundamentales de las estructuras políticas, económicas y sociales y, por tanto, es esencial para el bienestar económico y social y la prosperidad de los individuos y las sociedades en su conjunto¹⁸¹, el buen funcionamiento de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas también depende de la integridad del sistema y de su personal. Así, la integridad es la punta de lanza en la lucha del sistema contra el fraude y la corrupción.

319. **La integridad se considera cada vez más como parte de la cultura orgánica general.** En los últimos años, el enfoque de la integridad se ha desplazado de las políticas *ad hoc* hacia un enfoque dependiente del contexto, basado en el comportamiento y el riesgo, en el que se hace hincapié en el cultivo de una cultura de la integridad en toda la sociedad¹⁸². Eso también es cierto para el sistema de las Naciones Unidas, cuyos interesados han llegado a considerar cada vez más la integridad de la actuación de las organizaciones como un componente orgánico de la cultura de toda la organización, y no solo como un rasgo importante del carácter y el comportamiento de sus funcionarios y asociados a nivel individual.

320. **El sistema de las Naciones Unidas también sigue esa tendencia.** Por ello, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con el apoyo de sus funciones de ética, también han cambiado su enfoque y han empezado a buscar y aplicar en su trabajo conceptos que van más allá de definir la integridad institucional solo en términos de la integridad de los funcionarios como individuos y de la suma global de las evaluaciones de la integridad individual.

321. **La “integridad institucional” es, pues, la nueva consigna.** Sobre la base de la concepción contemporánea de la integridad pública, la integridad institucional del sistema de las Naciones Unidas también se refiere a la alineación coherente y la adhesión de todas y cada una de las organizaciones a los valores éticos, principios y normas compartidos para defender y dar prioridad al interés público sobre los intereses privados en el sector público¹⁸³.

B. Desafíos y nuevas exigencias que debe afrontar la función de ética

322. **Construir una cultura institucional de la ética es una tarea colosal.** La Inspectoría considera evidente que no se puede ni se debe dejar sola a la función de ética para que haga frente a los desafíos actuales y a las nuevas demandas. Crear y alimentar una cultura institucional de ética e integridad es un reto enorme que requiere la participación de todos los interesados, la dirección y el personal, así como de los Estados Miembros y los donantes. Además, abordar las cuestiones relacionadas con la integridad institucional, incluidos los riesgos para la reputación, los conflictos de intereses en la organización y la integridad de los procesos, requiere un conocimiento detallado de la estructura de gobernanza y los procesos de toma de decisiones. Por tanto, la estrategia más adecuada para lograr todos esos objetivos debe ser cuidadosamente estudiada, diseñada y preparada desde muchos ángulos, con la función de ética liderando y dirigiendo el esfuerzo. La infraestructura de las organizaciones debe, pues, reflejar el carácter integrado de la ética en lo que respecta a la colaboración y la consulta con otras funciones pertinentes, teniendo siempre en cuenta los conocimientos técnicos que emanan de la función de ética.

323. **La cúpula directiva debe marcar la pauta.** Establecer el tono desde la cúpula directiva es fundamental para dar forma a la integridad y la cultura de la organización. Teniendo en cuenta el tiempo que tarda en construirse una cultura institucional, y en vista de

¹⁸¹ Recomendaciones del Consejo de Integridad Pública de la OCDE.

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ *Ibid.*

la continua rotación de los dirigentes —jefes ejecutivos y altos directivos— se ha demostrado que es aún más difícil lograr un progreso continuo. La dirección de la organización es un valioso asociado de la función de ética, ya que tiene la autoridad para imponer y confirmar el papel de la función como un jugador de equipo indispensable, respetado e igualitario dentro de la organización.

324. Es necesario aclarar el mandato de la función de ética en cuanto a la elaboración de políticas y normas. La elaboración y la adopción de políticas eficaces en materia de ética (por ejemplo, sobre la protección contra las represalias, la prevención de los conflictos de intereses, etc.) fortalece el respeto de las normas deontológicas y proporciona a la función de ética un conjunto adecuado de instrumentos para cumplir su misión y su mandato. Sin embargo, como se ha señalado en el capítulo II, en los mandatos de la mayoría de las funciones de ética no se especifican el alcance y las modalidades exactas de la participación de esa función en el establecimiento de las políticas y normas.

325. Las expectativas relativas al compromiso del personal pueden ser poco realistas. En lo que respecta a la integridad individual, las funciones de ética han observado que, si bien se espera que todos los funcionarios internacionales se adhieran a las normas éticas más estrictas, independientemente de su tipo de contrato y de la duración de su nombramiento, en la práctica las organizaciones no tratan a todos los miembros de su plantilla por igual. Exigen el mismo nivel de compromiso y dedicación a todos sus empleados, mientras que en la práctica muchos de ellos no son funcionarios y, por tanto, no gozan de seguridad en el empleo ni de una serie de derechos laborales. Eso puede exponer a la organización a riesgos relacionados con la ética.

326. Nuevos dilemas éticos derivados de la generalización del teletrabajo. La pandemia de COVID-19 y las nuevas modalidades de trabajo flexible y los métodos operacionales ampliamente utilizados como medidas de protección y prevención contra la pandemia han traído consigo nuevas cuestiones y dilemas que requieren un análisis desde el punto de vista ético.

327. La frecuencia cada vez mayor con que se recurre a la inteligencia artificial trae consigo cuestiones de responsabilidad aún no resueltas. El uso de la inteligencia artificial y la posible mezcla de equipos privados y de oficina para hacer frente a las exigencias del trabajo plantean situaciones y cuestiones de responsabilidad totalmente nuevas, tanto a nivel de políticas como de programas, además de sustituir los modos tradicionales de prestación de servicios. Sin embargo, aún no se han estudiado ni codificado sus numerosas implicaciones éticas en todo el sistema. En particular, el uso de la inteligencia artificial sigue sin regirse por unos criterios éticos adecuados.

328. Riesgos del uso generalizado de los medios sociales. La rápida evolución de los medios sociales plantea riesgos importantes y hace difícil distinguir lo que es permisible para los funcionarios internacionales de lo que no lo es. Como afirma el Instituto de Ética Empresarial, en un espacio en el que los límites entre lo público, lo privado y lo institucional son cada vez más difusos, las organizaciones responsables deben centrarse cada vez más en incorporar sus valores al uso de los medios sociales¹⁸⁴.

329. Asociaciones entre los sectores público y privado y nuevas fuentes de financiación. La disminución de la financiación tradicional de los gobiernos y de los donantes tiene también profundas implicaciones éticas, ya que obliga cada vez más a las organizaciones a buscar financiación y a asociarse con diversas entidades del sector privado. Esas asociaciones tienen implicaciones éticas y exponen tanto la integridad tanto del personal como de la organización a nuevos tipos de riesgos, como los relativos a la neutralidad de las partes implicadas, la solidez de la propuesta de valor y los posibles favoritismos o conflictos de intereses. Las funciones de ética tendrán un papel importante que desempeñar a la hora de guiar a las organizaciones a través de tales cambios, en particular para mitigar y gestionar los riesgos éticos resultantes.

¹⁸⁴ Instituto de Ética Empresarial, “The Ethical Challenges and Opportunities of Social Media Use”, disponible en www.ibe.org.uk/resource/the-ethical-challenges-and-opportunities-of-social-media-use.html.

330. **Es necesario integrar los riesgos éticos en el marco general de la gestión del riesgo institucional.** Aunque muchas organizaciones no realizan actualmente evaluaciones especializadas de los riesgos de carácter ético, las que lo hacen (como el PNUD) consideran que la evaluación de esos riesgos forma parte de la evaluación de riesgos a nivel de la entidad. En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, su catálogo de riesgos contiene varios riesgos de ese carácter, como el comportamiento ético, la explotación y el abuso y el acoso sexuales, y se tienen en cuenta durante la evaluación de riesgos a nivel de la entidad. La Inspectoría considera que la inclusión de los riesgos éticos en el marco de gestión del riesgo institucional de toda la organización es de gran importancia. Ello permitiría a las organizaciones identificar las esferas expuestas a mayores riesgos de esa naturaleza y, por tanto, priorizar la gestión y el seguimiento de esos riesgos.

VIII. Observaciones finales y lecciones que hay que aprender

331. **Hay una gran cantidad de material sobre “mejores prácticas” disponible públicamente.** Existe una gran cantidad de material disponible públicamente a la hora de investigar cómo se abordan y regulan hoy en día las cuestiones éticas en el contexto del trabajo cotidiano de las entidades del sector público y privado, lo que está surgiendo gradualmente como nuevas “mejores prácticas” en la materia, y qué cuestiones de reciente aparición deben ser abordadas, o al menos reequilibradas en cuanto a su importancia relativa, por los profesionales de la ética en todo el mundo (como la cuestión de la equidad y la igualdad de trato en el trabajo, la sostenibilidad de las operaciones institucionales y su “huella medioambiental”, o la prevención del acoso sexual o de cualquier otra forma de hostigamiento). Se puede observar una creciente transparencia en la información en la esfera de la ética dentro de las grandes organizaciones, como el Banco Mundial, la Unión Europea o la OCDE, así como la sofisticación de los esfuerzos de promoción, comunicación y formación que realizan sus respectivas funciones de ética.

332. **La creciente transparencia de la función.** Siguiendo las tendencias recientes en otros ámbitos que se han transformado de forma decisiva por los avances de la tecnología informática y de la Internet, la función de ética también ha tenido que responder y adaptarse a todas estas transformaciones, avances y nuevas exigencias que se le plantean, aunque la resistencia a esos cambios en ciertas organizaciones haya sido elevada. La mayoría de las grandes organizaciones revelan ahora mucha más información sobre sus propias actividades de auditoría y supervisión a sus interesados externos, e incluso al público en general. En la misma línea, cada vez se hacen públicos también más detalles internos sobre las actividades de la función de ética.

333. **¿Qué puede aprender el sistema de las Naciones Unidas de los enfoques en materia de ética adoptados en otros entornos públicos o privados?** A pesar de las importantes diferencias entre los entornos institucionales y laborales de las distintas entidades y las expectativas correspondientes, existe una clara tendencia a la creciente profesionalización y globalización de la función de ética. Por lo tanto, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían permanecer atentas a las tendencias en el terreno de la ética que se desarrollan fuera de su órbita y estar preparadas para aprender de otros protagonistas y adoptar enfoques novedosos que han demostrado su eficacia en otros lugares.

334. **Deficiencias observadas fuera del sistema de las Naciones Unidas.** En el presente examen se observó una gran discrepancia entre la estructura institucional, el mandato y el nivel de independencia de las funciones de ética de las entidades ajenas al sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, no se puede decir que el sector privado o las instituciones financieras multilaterales en sí estén más adelantados en el desarrollo de sus funciones de ética. En general, la independencia de la función sigue sin estar suficientemente garantizada fuera del sistema. La tendencia de algunos dispositivos que desarrollan la función de ética a centrarse más en garantizar el cumplimiento mínimo de las normas y mantener a las organizaciones “a salvo de problemas” en lugar de tratar de implantar una verdadera “cultura de la ética” quizá sea comprensible en el contexto de las presiones a las que tienen que hacer frente, pero al mismo tiempo tiende a limitar su valor como ejemplo de mejores prácticas para el sistema de las Naciones Unidas.

335. **Esferas de posibles mejoras en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.** La Inspectora considera que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son las que más pueden ganar en cuanto a la mejora de su función de ética si adoptan las siguientes prácticas óptimas: a) considerar la ética como una función básica y fundamental por derecho propio, estableciendo una oficina de ética autónoma con una relación jerárquica directa con el jefe ejecutivo; b) garantizar la independencia de la función estableciendo límites a la duración del mandato y restricciones posteriores a la contratación de los jefes de la función de ética, que han de ser profesionales plenamente cualificados y con experiencia, con acceso directo al órgano rector y al comité de auditoría y supervisión; c) asignar suficientes recursos humanos y financieros a la función para que pueda cumplir su mandato de forma plena y eficaz, también en la práctica; y d) poner en marcha un ambicioso programa de formación relacionado con la ética que esté estrechamente vinculado a la demostración de lo indispensable que es el comportamiento ético en todo momento para el cumplimiento de la misión, la finalidad y los objetivos generales de la organización.

Anexo I

Establecimiento de la función de ética

	Organización	Establecimiento de la función de ética	Decisión del órgano rector o legislativo	Instrucción administrativa interna	Función interna dedicada a la ética
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí 1 de enero de 2006	Sí Resolución 60/1 Resolución 60/254	Sí ST/SGB/2005/22 ST/SGB/2007/11 ST/SGB/2007/11/Amend.1	Sí Oficina de Ética de las Naciones Unidas
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí 1 de diciembre de 2007	Sí Decisión 2008/37 del Consejo Ejecutivo	Sí ST/SGB/2007/11	Sí Oficina de Ética del PNUD
	UNFPA	Sí Enero de 2008	Sí Decisión 2008/37 de la Junta Ejecutiva Decisión 2010/17 de la Junta Ejecutiva	Sí ST/SGB/2007/11	Sí Oficina de Ética del UNFPA
	ACNUR	Sí Junio de 2008	Sí Decisión III.C del Comité Ejecutivo (A/AC.96/1063)	Sí ST/SGB/2007/11 Memorándum entre oficinas núm. 40/2008 Memorándum de la oficina local núm. 042/2008	Sí Oficina de Ética del ACNUR
	UNICEF	Sí Diciembre de 2007	Sí Decisión 2008/2 de la Junta Ejecutiva Decisión 2009/8 de la Junta Ejecutiva Decisión 2014/12 de la Junta Ejecutiva Decisión 2010/18 de la Junta Ejecutiva	Sí ST/SGB/2007/11	Sí Oficina de Ética del UNICEF
	UNOPS	Sí Enero de 2009	Sí Decisión del Consejo Ejecutivo 2010/17	Sí ST/SGB/2007/11 OLLG.2018.08: Cumplimiento OD.PCG.2017.01	Sí 2009-2018: Oficina de Ética del UNOPS Desde 2019: Oficina de Ética y Cumplimiento de la UNOPS

	Organización	Establecimiento de la función de ética	Decisión del órgano rector o legislativo	Instrucción administrativa interna	Función interna dedicada a la ética
	UNRWA	Sí Puesto de Oficial de Ética 2008 Oficina de Ética septiembre de 2009	No	Sí DO 30, 1. Octubre 2020 ST/SGB/2007/11	Sí Oficina de Ética del UNRWA Hasta 2020 adscrita al Departamento de Servicios de Supervisión Interna
	ONU-Mujeres	No Servicios de ética prestados por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas	No	Sí Basado en un intercambio de cartas entre ONU-Mujeres y la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, incluido un memorando del 11 y 18 de mayo de 2011 ST/SGB/2007/11	No
	PMA	Sí 31 de enero de 2008	Sí Decisión 2007/EB.2/4 del Consejo Ejecutivo	Sí ED2008/002 ST/SGB/2007/11	Sí Oficina de Ética del PMA
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí 2009 ONUSIDA/PCB (44)/19.22 (31 de octubre de 2019) sobre el establecimiento de una función dedicada a la ética	No	Sí Circular del Director Ejecutivo (10 de octubre de 2010) Memorando del Director Ejecutivo sobre la función de ética en ONUSIDA (26 de mayo de 2020)	Sí 2009-2014: Oficina de Desempeño Institucional y Ética y posteriormente como Oficina de Ética y Gestión del Cambio 2014-2020: Oficial Superior de Ética en la Oficina del Director Ejecutivo Adjunto de Gestión y Relaciones Exteriores Desde mayo de 2020: Oficina de Ética del ONUSIDA
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí Diciembre de 2009 Originalmente se creó como una doble función que comprendía la ética y el ombudsman Desde 2020 ha permanecido separada en dos funciones independientes	Sí Resolución 1/2008 Resolución 3/2009 CL 161/4 (Decisión del Consejo de abril de 2019)	Sí Boletín del Director General núm. 2009/39 de 7 de diciembre de 2009	Sí Diciembre de 2009: Creación de la Oficina de Ética 2014: Creación del puesto de Ombudsman/Oficial de Ética dependiente de la Oficina Jurídica para fines administrativos 2019: Decisión de separar las dos funciones Desde 2020 una función de ética dedicada Oficina de Ética de la FAO

	Organización	Establecimiento de la función de ética	Decisión del órgano rector o legislativo	Instrucción administrativa interna	Función interna dedicada a la ética
	OIEA	Sí Mayo de 2018	Sí GC (61)/4	Política de ética y Carta para la función de ética del OIEA AM.XI/2 (1 de abril de 2019)	Sí Función de Ética del OIEA
	OACI	Sí 4 Noviembre 2011	Sí Decisión del Consejo 193/6	Sí Código de servicio de la OACI Doc 7350/9 (noviembre de 2011)	Sí Oficina de Ética de la OACI
	OIT	Sí Abril de 2006	Sí Dec-GB.298/8/3 Dec-GB.304/8/3	Sí 11 de noviembre de 2019 IGDS núm. 76 (v. 2)	No ^a Función dual hasta diciembre de 2021, confiado a un Especialista Superior en Igualdad y No Discriminación de la Subdivisión de Género, Igualdad y Diversidad, que actuó como Oficial de Ética a tiempo parcial (25 %)
	OMI	Sí Febrero de 2014 Oficina de Ética y Control Interno 2012	No	Sí Establecido por el Secretario General mediante la aprobación del mandato de la función de ética de la OMI	No Doble función con la Oficina de Supervisión Interna, encomendada al Jefe de la Oficina de Supervisión Interna y Ética (20 %) Oficina de Ética y Supervisión Interna
	UIT	Sí Diciembre de 2009	Sí Resolución 1308 Aprobada por el Consejo (C09/121, párrafo 3.21)	Sí Orden de servicio núm. 11/02 (22 de febrero de 2011)	Sí Función compartida con la OMM (80 % UIT, 20 % OMM)
	UNESCO	Sí Octubre de 2009	Sí Resoluciones 34 C/2.2; 34 C/5.7; y 34C/66.3 Dec. 176 EX/61	Sí DG/NOTE/09/56 (9 de octubre de 2009)	Sí Oficina de Ética de la UNESCO
	ONU DI	Sí Marzo de 2010 tras la promulgación del Código de Conducta Ética	No	Sí DGB/2020/10 (28 de octubre de 2020)	Sí Oficina de Ética y Responsabilidad
	OMT	Sí 2013	Sí Decisión del Consejo Ejecutivo CE/DEC/12 (XCIV) Octubre 2012	Sí Por decisión del Secretario General, que fue reconocida por el órgano rector en la decisión EC/DEC/15 (CVIII) de mayo de 2018, p. 31.	No a) 2013-2016 confiada a un consultor de UNOPS

^a En junio de 2021, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la creación de un puesto de Oficial de Ética a tiempo completo con cargo al presupuesto por programas 2022-2023.

	Organización	Establecimiento de la función de ética	Decisión del órgano rector o legislativo	Instrucción administrativa interna	Función interna dedicada a la ética
				Documento CE/108/DEC; CE/DEC/15(CVIII)	b) 2017-2018 realizado por un funcionario jubilado de la OMT en Chile c) desde mayo de 2018, doble función, encomendada al funcionario encargado del Departamento de Ética, Cultura y Responsabilidad Social (10 %)
	UPU	Sí 2009	Sí CA C 3 2009.1-Doc 17 CA C 2 2014.1-Doc 12a	No	No 2009 creada por el Consejo de Administración como doble función con el asesor jurídico Desde 2011 la función de ética de la UPU se comparte con la UIT y la OMM Desde 2014, la función de ética se subcontrata a un proveedor de servicios externo del sector privado a través de un contrato no renovable de tres años tras un proceso de licitación formal. El programa de declaración de la situación financiera se ha subcontratado a otro proveedor de servicios externo del sector privado desde 2010
	OMS	Sí Enero de 2014 Como Unidad de Ética de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética con una unidad dedicada a la ética	No	Sí Comunicación de la OMS a todo el personal del establecimiento de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética como parte de la reforma de la OMS (2013-2014)	Sí Como una unidad dedicada en la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética
	OMPI	Sí Establecido en 2010 como parte del sistema global de ética e integridad en el marco del programa de reajuste estratégico de la OMPI	No	Sí Instrucción de la Oficina núm. 25/2010, Oficina de Ética de la OMPI (9 de junio de 2010)	Sí Oficina de Ética de la OMPI
	OMM	Sí 2009	No	Sí	Sí Hasta 2014 la función de ética era compartida con la UIT y la UPU Desde 2017 la función de ética se comparte con la UIT (80 % UIT, 20 % OMM) Oficina de Ética de la OMM

Responsabilidades de la función de ética

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	a) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas, incluida la administración de una línea de ayuda en materia de ética b) Administrar el programa de declaración de la situación financiera c) Administrar la política de protección contra las represalias para las responsabilidades asignadas a la Oficina de Ética d) Elaborar normas, formar y educar sobre cuestiones éticas, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y otras dependencias, y realizar actividades de divulgación relacionadas con la ética e) Apoyar el establecimiento de normas éticas y promover la coherencia política dentro de la Secretaría y entre los órganos y programas de la Organización administrados por separado f) Presidir el Panel de Ética de las Naciones Unidas y participar en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales g) Cualesquiera otras funciones que el Secretario General considere oportunas: <ul style="list-style-type: none"> - Garantía de la coherencia y la armonización en el sistema de las Naciones Unidas - Administración de la iniciativa de declaración voluntaria del Secretario General - Realización de exámenes previos al nombramiento del personal superior - Realización de la debida diligencia con respecto a todas las contribuciones al fondo fiduciario en apoyo de la Oficina del Presidente de la Asamblea General - Facilitación de asesoramiento independiente a la División de Adquisiciones sobre los programas de conformidad institucional para el restablecimiento de los proveedores - Revisión y resolución de los conflictos de intereses del personal directivo clave derivados de las operaciones con partes vinculadas según las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público 	Mientras que la función de asesoramiento y el programa de declaración de la situación financiera se aplican principalmente a los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas, la política de protección contra las represalias se aplica a las categorías de personal de funcionarios y no funcionarios (como los consultores y contratistas individuales, los Voluntarios de las Naciones Unidas y los pasantes) A los consultores también les es de aplicación lo dispuesto en ST/SGB/2019/8.	Sí ST/SGB/2002/9 ST/SGB/2003/13 ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2017/2/Rev.1 ST/AI/2017/1 Código de Conducta para Prevenir el Acoso, en particular el Acoso Sexual, en los Eventos del Sistema de las Naciones Unidas ST/SGB/2018/1 ST/SGB/2019/8 Conducta en las misiones sobre el terreno de las Naciones Unidas Código de Conducta Personal de los Cascos Azules Código de Conducta para los Voluntarios de las Naciones Unidas Código Ético del Presidente de la Asamblea General
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	<ul style="list-style-type: none"> a) Establecimiento de normas y apoyo a las políticas; consulta sobre el desarrollo de políticas b) Formación ética, sensibilización y divulgación c) Asesoramiento y orientación confidenciales al personal, funcionarios y no funcionarios, y a la dirección sobre cuestiones y políticas relacionadas con la ética d) Administrar el programa de declaración de la situación financiera del PNUD e) Proteger al personal contra las represalias y promover la denuncia de irregularidades f) Informar a la organización y a la alta dirección de posibles riesgos relacionados con la ética g) Colaboración activa y regular con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales 	Todo el personal, funcionarios y no funcionarios, contratistas, Voluntarios de las Naciones Unidas, contratistas individuales, pasantes y personal subalterno del Cuadro Orgánico	Sí Código de ética del PNUD (octubre de 2017), actualizado en junio de 2020 ST/SGB/2016/9
	UNFPA	<ul style="list-style-type: none"> a) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales b) Administrar el programa de declaración de la situación financiera c) Asumir la responsabilidad de las actividades asignadas a la Oficina de Ética en virtud de la política de protección contra las represalias d) Elaborar normas, formar y educar sobre cuestiones de ética, y llevar a cabo actividades de divulgación en materia de ética, en coordinación con las dependencias pertinentes del FNUAP y con el Panel de Ética de las Naciones Unidas, para garantizar una aplicación uniforme y coherente de las cuestiones relacionadas con la ética en el sistema de las Naciones Unidas e) Orientar a la dirección para que las normas, políticas, procedimientos y prácticas de la organización refuercen y promuevan los más altos niveles de ética e integridad exigidos por la Carta de las Naciones Unidas y otros reglamentos del personal aplicables 	Todas las categorías de personal están obligadas a respetar el reglamento del personal y las normas de conducta. La política de protección contra las represalias se aplica a todas las categorías de personal	No ST/SGB/2016/9

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
	ACNUR	<ul style="list-style-type: none"> a) Asesoramiento y orientación en materia de ética b) Protección contra las represalias c) Administración de la línea de ayuda SpeakUp! d) Divulgación, formación y educación e) Sesiones de diálogo sobre el código de conducta f) Programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas g) Establecimiento de normas y apoyo a las políticas h) Protección contra la explotación y los abusos sexuales (hasta 2019) i) Coordinación con el Panel de Ética de las Naciones Unidas y otros comités de ética j) Coherencia y armonización del sistema de las Naciones Unidas 	Además de a los miembros del personal del ACNUR, también les es de aplicación a los trabajadores afiliados	Sí Código de conducta del ACNUR (junio de 2004) ST/SGB/2016/9
	UNICEF	<ul style="list-style-type: none"> a) Asesoramiento y orientación confidenciales al personal y a la dirección sobre cuestiones éticas b) Formación, educación y divulgación c) Establecimiento de normas y apoyo a las políticas d) Programa de conflicto de intereses y declaración de la situación financiera e) Protección del personal contra las represalias f) Participación en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales (contribución a la armonización de los enfoques de las cuestiones de ética en el sistema de las Naciones Unidas) 	Todos los empleados, funcionarios y no funcionarios, consultores, contratistas individuales, personal de reserva, Voluntarios de las Naciones Unidas y pasantes	No ST/SGB/2016/9
	UNOPS	<ul style="list-style-type: none"> a) Desarrollar normas, formación y educación en materia de ética b) Proporcionar orientación a la dirección para garantizar que las normas de la UNOPS promuevan las normas de integridad c) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas d) Sensibilización sobre las normas éticas y los comportamientos que se espera del personal e) Gestión de la política de protección de la UNOPS contra las represalias f) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la UNOPS g) Participar en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales h) Cumplimiento (Desarrollo de un nuevo programa de cumplimiento) 	Todos los empleados, funcionarios y no funcionarios, los contratistas individuales contratados en virtud de los acuerdos pertinentes, y otras personas contratadas en virtud de una modalidad contractual específica de la UNOPS, como los acuerdos de prácticas y los acuerdos de voluntariado	No ST/SGB/2016/9

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
	UNRWA	a) Desarrollar normas, formación y educación sobre cuestiones éticas b) Proporcionar asesoramiento y apoyo a la dirección para reforzar y promover las normas de integridad c) Asesoramiento confidencial al personal sobre cuestiones éticas d) Servir como punto focal para la concienciación del personal sobre las normas éticas y el comportamiento que se espera del personal e) Servir como punto focal para el programa de declaración de la situación financiera de las Naciones Unidas f) Administrar el programa de declaración de intereses del personal local g) Asumir las responsabilidades como coordinador de todo el organismo en virtud de las políticas del UNRWA para prevenir y responder a las conductas prohibidas y a la explotación y los abusos sexuales h) Participar en el Panel de Ética de las Naciones Unidas y en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales	Todo el personal del UNRWA, incluidos los funcionarios, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los pasantes y voluntarios internacionales y locales, los expertos en préstamo, los proveedores de servicios individuales contratados de conformidad con el CPD/1 sobre la contratación de proveedores de servicios individuales, y los temporeros contratados de conformidad con el SGC/05/2010 sobre la contratación de temporeros	Sí Valores fundamentales y principios rectores ST/SGB/2016/9
	ONU-Mujeres	Véase la Oficina de Ética de las Naciones Unidas	Todo el personal de ONU-Mujeres, como los titulares de contratos de servicios, los consultores, los contratistas individuales, las personas contratadas con un acuerdo de préstamo, reembolsable o no, los Voluntarios de las Naciones Unidas, los becarios y los pasantes	ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2018/1
	PMA	a) Asesoramiento y orientación b) Programa anual de declaración de conflictos de intereses y financieros c) Protección contra las represalias: política de protección de los denunciantes de irregularidades d) Establecimiento de normas y promoción de políticas e) Formación, educación y divulgación f) Protección contra la explotación y los abusos sexuales g) Coherencia en las Naciones Unidas: el Panel de Ética de las Naciones Unidas, la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y los organismos con sede en Roma	Todo el personal del PMA y todas las categorías de empleados, independientemente del tipo de contrato y su duración	Sí Código de conducta del PMA (octubre de 2014)

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	<ul style="list-style-type: none"> a) Asesorar a la dirección y a los miembros del personal de ONUSIDA sobre cuestiones éticas b) Formular, revisar y difundir las políticas relacionadas con la ética c) Ayudar a los directivos a desarrollar sus aptitudes y capacidades para tratar los asuntos éticos d) Concienciar al personal sobre las normas y comportamientos éticos esperados, incluido el desarrollo de programas de formación sobre ética y las actividades de divulgación específicas e) Asumir las responsabilidades asignadas a la Oficina de Ética en virtud de la política de protección contra las represalias f) Desarrollar y aplicar el programa de declaración de intereses del ONUSIDA g) Servir de centro de coordinación para la explotación y el abuso sexuales h) Establecer vínculos con la red de ética del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones externas relacionadas 	Todo el personal, como becarios, asesores temporales, titulares de acuerdos de servicios especiales, titulares de acuerdos para la realización de trabajos y consultores	Sí Guía de ética de la Secretaría de ONUSIDA (abril de 2015)
Agencias especializadas y el OIEA	FAO	<ul style="list-style-type: none"> a) Asesoramiento y orientación b) Programa de declaración de la situación financiera d) Formación en materia de ética e) Comunicación y divulgación f) Establecimiento de normas y promoción de políticas g) Protección de los denunciantes de irregularidades 	Todas las categorías de personal, funcionarios y no funcionarios	Sí Código de conducta ética (en preparación en el momento de realizar el presente examen)
	OIEA	<ul style="list-style-type: none"> a) Prevención, divulgación y formación b) Fortalecimiento del marco ético c) Asesoramiento a los funcionarios y demás personal, así como a la dirección, sobre cuestiones de ética d) Administración de las disposiciones de protección contra las represalias de la política de denuncias del organismo e) Administración del programa de declaración de la situación financiera y de conflictos de intereses del Organismo f) Participación en la Red de Ética de los Organismos Multilaterales 	Todo el personal, funcionarios y no funcionarios, como los consultores, ciertos tipos de expertos que prestan servicios a título gratuito, los expertos en cooperación técnica y los becarios. La función de ética también puede asesorar sobre las filiales de los contratistas	No

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
	OACI	a) Proporcionar asesoramiento y orientación ética confidencial a todos los miembros del personal y proteger toda la información confidencial recibida del personal y de otras fuentes b) Asesorar al Secretario General y al Consejo sobre las políticas y los procedimientos relacionados con las cuestiones de ética c) Administrar la política de la OACI para la protección del personal contra las represalias por denunciar conductas impropias y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas d) Prevención y divulgación mediante la elaboración y aplicación de programas obligatorios de formación ética (inicial y de refresco) y la comunicación interna, incluida la contribución al sitio web de la OACI sobre la función de ética e) Desarrollar, poner en práctica y administrar el programa de declaración de la situación financiera de la OACI	Todo el personal de la OACI, funcionarios y no funcionarios, incluidos, pero sin limitarse a ellos, el personal que presta servicios a título gratuito, los consultores, los expertos, los pasantes y las personas que trabajan para la OACI en virtud de una relación contractual	Sí Marco ético de la OACI (9 de julio de 2020)
	OIT	a) Asesoramiento ético b) Sensibilización y formación c) Desarrollo de políticas d) Protección contra las represalias e) Trabajadores domésticos empleados por el personal de la OIT f) Participación en la Red de Ética de los Organismos Multilaterales <i>N.B.:</i> El programa de declaración de la situación financiera es administrado por la Oficina del Contralor	Restringido al personal	Sí Principios de Conducta para el Personal de la OIT 2009
	OMI	a) Administrar el programa de declaración de la situación financiera b) Elaborar normas, formación y material educativo sobre cuestiones de ética c) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales al personal sobre cuestiones éticas d) Asumir las responsabilidades asignadas a la función de ética en el marco de la política de protección contra las represalias e) Orientar a la dirección para que las normas, políticas, procedimientos y prácticas refuercen y promuevan las normas de integridad f) Participar en los foros interinstitucionales pertinentes	Todo el personal fijo y temporal, el personal y los empleados de entidades o individuos que no pertenecen a la OMI y que han firmado un acuerdo de cooperación con la organización (incluidos los pasantes, consultores y contratistas), y los expertos en misión.	Sí Código Ético (21 de abril de 2016)

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
	UIT	<p>a) Promover un entorno de conciencia ética:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informar, administrar y supervisar la línea de ayuda para denunciar conductas impropias - proporcionar materiales e información relacionados con la ética y administrar las páginas web externas de la Oficina de Ética - difusión de materiales de sensibilización - sesión de formación antifraude para todo el personal - formación ética en línea - formación antifraude en línea - sesión de iniciación y ceremonia de juramento para el personal de nueva contratación <p>b) Mejorar el marco jurídico y administrativo, incluida la protección del personal contra las represalias</p> <p>c) Asesoramiento y orientación del personal</p> <p>d) Administrar el proceso de declaración de la situación financiera</p> <p>e) Recibir y tramitar las denuncias de conducta impropia</p> <p>f) Coherencia y armonización en el sistema de las Naciones Unidas, como la participación en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales</p> <p>g) Colaboración con los interesados internos y a nivel interinstitucional para promover un lugar de trabajo libre de acoso o abuso</p>	Todo el personal de la UIT	Sí Código de Ética para el Personal de la UIT (22 de febrero de 2011)
	UNESCO	<p>a) Proporcionar asesoramiento ético confidencial al personal y a la dirección</p> <p>b) Examinar y tramitar las solicitudes de resolución informal de los casos de acoso, en el marco de la política correspondiente</p> <p>c) Proporcionar asesoramiento y orientación sobre los conflictos en el lugar de trabajo</p> <p>d) Examinar las solicitudes de protección en virtud de la política de protección de los denunciantes de irregularidades</p> <p>e) Gestionar el sistema de declaración de la situación financiera</p> <p>f) Asesorar sobre cuestiones de conflictos de intereses y gestionar la aplicación de la política de regalos</p>	Todos los empleados (funcionarios y no funcionarios, pasantes, consultores, titulares de contratos de servicios, voluntarios, etc.). también pueden plantear cuestiones las entidades o los individuos externos a la UNESCO si se refieren a la conducta de los empleados de la organización	No

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
		<p>g) Redactar políticas relacionadas con la ética y apoyar a los interesados internos en el desarrollo de políticas y acuerdos para garantizar que estos se adhieren los valores éticos fundamentales de la organización</p> <p>h) Actuar como punto focal para la protección contra el abuso y la explotación sexual</p> <p>i) Impartir formación ética y talleres contra el acoso</p>		
	ONUDI	<p>a) Revisión, desarrollo y aplicación de políticas, procedimientos y prácticas relacionados con la ética</p> <p>b) Proporcionar servicios de asesoramiento especializado sobre políticas, procedimientos y mejores prácticas</p> <p>c) Ayudar a la aplicación del marco de responsabilidad de la organización</p> <p>d) Fortalecer y sensibilizar al personal mediante la formación, la información y otros medios</p> <p>e) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones éticas</p> <p>f) Preparar informes confidenciales para la dirección sobre cuestiones éticas sistémicas</p> <p>g) Gestionar la política de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses</p> <p>h) Asumir las responsabilidades asignadas a la Oficina de Ética en virtud de la política de protección contra las represalias</p> <p>i) Recibir quejas o informes de presuntas violaciones del Código de Conducta Ética y remitirlas para su investigación a la Oficina de Evaluación y Supervisión Interna, si procede</p> <p>j) Prestar asistencia al Director General de Gestión Institucional y Operaciones en las políticas relacionadas con la ética o la rendición de cuentas</p> <p>k) Supervisar los nuevos desarrollos y las mejores prácticas en todo el sistema con respecto a los programas de ética y conformidad</p> <p>l) Desempeñar las funciones y responsabilidades adicionales asignadas a la oficina</p>	Todo el personal de la ONUDI	Sí Código de Conducta Ética (1 de marzo de 2010)
	OMT	<p>a) Desarrollo y difusión de normas éticas</p> <p>b) Desarrollo y aplicación de la formación ética obligatoria</p>	Todo el personal de la OMT, incluidos los titulares de contratos de servicios, expertos,	No

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
		<ul style="list-style-type: none"> c) Prestación de asesoramiento y orientación confidenciales en materia de ética a todo el personal de la organización d) Administrar la política de la organización para la protección del personal contra las represalias e) Administrar el programa de declaración de la situación financiera de la organización f) Recibir denuncias de conductas poco éticas, incluido el acoso, y asesorar sobre si parece haber un caso genuino, y sugerir a la dirección el mejor enfoque para tratar el caso g) Utilizar la línea directa de ética para recibir no solo informes sobre cuestiones éticas, sino todas las denuncias o quejas de conducta impropia, que se remitirán a la dependencia competente h) Ayudar a mediar entre el personal si lo solicita el Secretario General i) Ayudar a encontrar los investigadores adecuados cuando los casos lo requieran en una investigación j) Llevar a cabo un examen inicial de las quejas relativas a las acusaciones de conducta impropia contra el jefe ejecutivo con el fin de recomendar las medidas que procedan k) Participación en la Red de Ética de los Organismos Multilaterales 	funcionarios en préstamo, pasantes y asesores especiales	
	UPU	<ul style="list-style-type: none"> a) Revisión, información sobre los efectos y desarrollo de las instrucciones administrativas pertinentes b) Desarrollar normas, formación y campañas de sensibilización sobre ética, con la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas c) Impartir sesiones de formación al personal sobre el tema de la ética d) Campañas de sensibilización en el ámbito de la ética e) Asesoramiento y orientación a la dirección de la UPU para que las normas, reglamentos internos, procedimientos y prácticas sirvan para fortalecer y promover la integridad f) Desarrollo y gestión del sistema de respuesta a incidentes (denuncia de irregularidades) g) Respuesta y verificación de los incidentes notificados 	Funcionarios y no funcionarios	Sí Código de conducta (2007), actualmente en revisión

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
		<p>h) Proporcionar al personal asesoramiento y orientación confidenciales sobre cuestiones de ética</p> <p>i) Elaboración del informe anual sobre las actividades de la función</p> <p><i>N.B.:</i> El programa de declaración de la situación financiera lo administra un proveedor de servicios externo distinto del proveedor de servicios de ética</p>		
	OMS	<p>a) Establecimiento de normas éticas y desarrollo y apoyo de políticas</p> <p>b) Asesoramiento a la dirección</p> <p>c) Protección contra la explotación y los abusos sexuales</p> <p>d) Educación y divulgación</p> <p>e) Implantar la formación obligatoria en materia de ética</p> <p>f) Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre cuestiones relacionadas con la ética</p> <p>g) Administrar la política de la OMS sobre la denuncia de irregularidades y la protección contra las represalias</p> <p>h) Gestionar la línea telefónica de integridad y recibir a través de ella las denuncias de presuntas conductas impropias</p> <p>i) Examinar y remitir para su actuación, según proceda, las denuncias recibidas a través de la línea directa de integridad</p> <p>j) Gestionar el programa de declaración de intereses de los funcionarios</p> <p>k) Gestionar las declaraciones de intereses de los expertos técnicos y asesorar sobre conflictos de intereses a los expertos o asesores externos</p> <p>l) Participación en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales</p>	Todo el personal de la OMS, los expertos técnicos en el caso de las declaraciones de interés	Sí Código de Ética y Conducta Profesional (2016)
	OMPI	<p>a) Sensibilización y formación del personal</p> <p>b) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales a los funcionarios y otro personal sobre cuestiones éticas</p> <p>c) Establecimiento de normas y desarrollo de políticas</p> <p>d) Administrar la política de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses de la organización</p> <p>e) Asumir las responsabilidades asignadas a la Oficina de Ética en virtud de la política de protección contra las represalias</p>	Personal de plantilla y de otro tipo	Sí Código Ético (agosto de 2017)

	Organización	Principales responsabilidades de la función ética	Personal al que se aplica	Código ético específico de la organización, además de las normas de conducta de la CAPI
		<p>f) Desarrollar normas, formación y educación sobre cuestiones de ética y garantizar la formación periódica en materia de ética para todos los funcionarios y demás personal</p> <p>g) Colaboración en todo el sistema sobre cuestiones relacionadas con la ética dentro de las Naciones Unidas, como por ejemplo con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales</p>		
	OMM	<p>a) Proporcionar asesoramiento y orientación confidenciales al personal de la OMM sobre cuestiones éticas</p> <p>b) Ofrecer asesoramiento y orientación a la dirección de la OMM para fortalecer y promover las normas éticas y el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos</p> <p>c) Formular, revisar y concienciar sobre las políticas, la formación y la orientación relacionadas con las cuestiones éticas</p> <p>d) Desempeñar las responsabilidades asignadas al Responsable de Ética en virtud de la política de la organización sobre la protección del personal contra las represalias</p> <p>e) Prevención del acoso sexual y protección contra la explotación y los abusos sexuales</p> <p>f) Prevención y divulgación: punto focal para concienciar al personal sobre las normas éticas y el comportamiento esperado</p> <p>g) Política y promoción: formulación, revisión y difusión de políticas, establecimiento de normas, formación y orientación relacionadas con todas las cuestiones éticas</p> <p>h) Protección contra las represalias</p> <p>i) Cualesquiera otras funciones que el Secretario General considere oportunas</p> <p>j) Participación en la Red de Ética de los Organismos Multilaterales</p> <p><i>Nota:</i> El programa de declaración de la situación financiera no es administrado por la Oficina de Ética</p>	Restringido al personal	Sí Código Ético

Anexo III

Disposiciones relativas al puesto de jefe de la función de ética

Organización	Categoría del puesto de jefe de la función de ética	Puesto dedicado a tiempo completo	Experiencia profesional en ética como cualificación requerida	Contratación del jefe de la función de ética a través de un anuncio de vacante externo	Participación del representante del personal en el comité de selección o de nombramientos	Participación del comité de auditoría y supervisión independiente en la selección o contratación del jefe de la función de ética
Secretaría de las Naciones Unidas ^a	D-2	Sí	Sí	Sí	No Antes de 2015, los representantes del personal fueron consultados de manera informal	No
PNUD	D-1	Sí	Sí	Sí	No	Sí
UNFPA	D-1	Sí	Sí	Sí	No	No
ACNUR	D-1	Sí	No	No ^b	No	No
UNICEF	D-1	Sí	Sí	Sí	No	No
UNOPS	D-1	Sí	Sí	Sí	No	No
UNRWA	P-5	Sí	Sí	Sí	No	No
ONU-Mujeres	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
PMA	D-1	Sí	Sí	Sí	No	No
ONUSIDA	P-5 ^c (previsto para 2021)	Sí	Sí	Sí	Sí	- ^d
FAO	P-5	Sí	Sí	Sí	No	No

^a Incluidos la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat, la UNODC y el ITC.

^b El último anuncio de vacante para el puesto de Director de la Oficina de Ética del ACNUR, publicado en 2020, solo se publicó en el sitio web del ACNUR y, a diferencia de los puestos similares en otras organizaciones de las Naciones Unidas, no se difundió ampliamente dentro y fuera del sistema.

^c Actualmente lo desempeña, con carácter temporal, un director con categoría D-1 (antiguo jefe de personal) hasta que se contrate a un jefe de la función de ética (puesto con categoría P-5).

Organización	Categoría del puesto de jefe de la función de ética	Puesto dedicado a tiempo completo	Experiencia profesional en ética como cualificación requerida	Contratación del jefe de la función de ética a través de un anuncio de vacante externo	Participación del representante del personal en el comité de selección o de nombramientos	Participación del comité de auditoría y supervisión independiente en la selección o contratación del jefe de la función de ética
OIEA	P-5	Sí	Sí	Sí	No	-
OACI	P-5	Sí	Sí	Sí	No	No
OIT	P-5 ^e	No (doble función) ^f	Sí	Sí	Sí	No
OMI	D-1 ^g	No (doble función)	Sí	Sí	-	-
UIT	P-5	Sí (función compartida con la OMM)	Sí	Sí	Sí	No
UNESCO	P-5	Sí	Sí	Sí	Sí	No
ONUDI	P-5	Sí	Sí	Sí	Sí	No
OMT	P-4 ^h	No (doble función)	No	-	-	-
UPU	Función de ética subcontratada a un proveedor de servicios externo del sector privado	No P-5 como coordinador interno para asuntos de ética (10 %)	-	- El proveedor externo se selecciona a través de un proceso de licitación abierto	-	-

^d En el momento de realizar el presente examen, el ONUSIDA, el OIEA, la OMI, la OMT y la UPU no contaban con un comité de auditoría y supervisión externa independiente. El órgano rector del ONUSIDA decidió en diciembre de 2020 establecer un comité de supervisión independiente cuyos miembros se contratarían en 2021.

^e Hasta finales de 2021, la función de ética estaba encomendada a un especialista superior en igualdad y no discriminación de la Subdivisión de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión, de categoría P-5, que actuaba como responsable de ética a tiempo parcial (25 %).

^f Se ha creado un puesto de Responsable de Ética a tiempo completo que se cubrirá en 2022.

^g La función de ética se confía al Jefe de la Oficina de Control Interno y Ética, con categoría D-1, que también actúa como Responsable de Ética (20 %).

^h La función de ética se confía al Jefe del Programa de Ética y Responsabilidad Social (P-4), que también actúa como Responsable de Ética (10 %).

Organización	Categoría del puesto de jefe de la función de ética	Puesto dedicado a tiempo completo	Experiencia profesional en ética como cualificación requerida	Contratación del jefe de la función de ética a través de un anuncio de vacante externo	Participación del representante del personal en el comité de selección o de nombramientos	Participación del comité de auditoría y supervisión independiente en la selección o contratación del jefe de la función de ética
OMS	D-1 (Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética) P-5 (coordinador de ética)	Sí	Sí	Sí	Sí	No
OMPI	P-5	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
OMM	P-5	No (función compartida con la UIT)	Sí	Sí	Sí	Sí

Anexo IV, Parte I

Independencia del jefe de la función de ética (modalidades en cuanto a la relación jerárquica)

	Organización	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el órgano rector (OR)	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al OR como informe del jefe de la función de ética o del jefe ejecutivo	La respuesta de la dirección se presenta por separado al OR	En el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presentan recomendaciones a la dirección o al OR	El jefe de la función de ética tiene acceso al OR
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SOR/2015/3	Naciones Unidas	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo	No	Sí, a la Asamblea General	No
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	Sí a) al PENU ^a para su examen; y b) al Administrador del PNUD para su información	Jefe de la función de ética	Sí	Sí a la administración	Sí
	UNFPA	Sí	Sí	Sí a) al PENU para su	Jefe de la función de ética	Sí	Sí a la administración	Sí

^a En el presente cuadro, el Panel de Ética de las Naciones Unidas se abrevia como PENU.

	Organización	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el órgano rector (OR)	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al OR como informe del jefe de la función de ética o del jefe ejecutivo	La respuesta de la dirección se presenta por separado al OR	En el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presentan recomendaciones a la dirección o al OR	El jefe de la función de ética tiene acceso al OR
				examen; y b) al Director Ejecutivo para su información				
	ACNUR	Sí	No	Sí a) al PENU para su examen; y (b) al Alto Comisionado	El informe anual de actividades éticas no se presenta al CA	No	Sí a la administración	No
	UNICEF	Sí	No	Sí a) al PENU para su examen; y (b) al Director Ejecutivo para su información	Jefe de la función de ética	Sí	Sí a la administración	Sí
	UNOPS	Sí	No	Sí a) al PENU para su examen; y (b) al Director Ejecutivo para su información	Jefe de la función de ética	Sí	Sí a la administración	Sí
	UNRWA	Sí	No	Sí a) al PENU para su examen; b) al Comité Asesor de Supervisión Interna para su examen y asesoramiento; y c) al Comisario General para su información	Jefe de la función de ética	Sí	Sí a la administración	Sí

	Organización	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el órgano rector (OR)	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al OR como informe del jefe de la función de ética o del jefe ejecutivo	La respuesta de la dirección se presenta por separado al OR	En el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presentan recomendaciones a la dirección o al OR	El jefe de la función de ética tiene acceso al OR
	ONU-Mujeres	No	No	No	No	No	No	No
	PMA	No Desde 2019	No	Sí a) al PENU para su examen; y b) al Director Ejecutivo para su información	Jefe de la función de ética	No	No	Sí
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	No A través del Jefe de Gabinete del Director Ejecutivo	Sí ^b	Sí	Sí ^c	Sí	No	No
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo	No	No	Sí
	OIEA	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo, presentado <i>de facto</i> por el jefe de la función de ética	No	No	Sí
	OACI	Sí	Sí	Sí	Jefe ejecutivo, presentado <i>de facto</i> por el jefe de la función de ética	No	Sí a la dirección y/o al OR	Sí

^b A partir de 2021.

^c Hasta 2020, el informe anual de la Oficina de Ética del ONUSIDA formaba parte del informe actualizado sobre las cuestiones estratégicas de gestión de los recursos humanos presentado a la Junta de Coordinación del Programa. A partir de 2021, el informe anual de la función de ética se presenta como un documento separado y específico a la Junta de Coordinación del Programa.

	Organización	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el órgano rector (OR)	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al OR como informe del jefe de la función de ética o del jefe ejecutivo	La respuesta de la dirección se presenta por separado al OR	En el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presentan recomendaciones a la dirección o al OR	El jefe de la función de ética tiene acceso al OR
	OIT	Sí	No	Sí	No, el informe anual no se presenta al OR	No	No	No
	OMI	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo	No	No	No
	UIT	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo	No	No	Sí
	UNESCO	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo, presentado <i>de facto</i> por el jefe de la función de ética	No, El jefe del Ejecutivo puede formular observaciones en un anexo separado	Sí a la administración	No
	ONUDI	No	No	Sí	No, el informe anual no se presenta al OR	No	No	No
	OMT	Sí	No	Sí	No ^d	No	No	No
	UPU	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo, presentado <i>de facto</i> por el proveedor de servicios éticos externo	No	No	No
	OMS	Sí ^e	Sí	Sí	Jefe ejecutivo	No	No	No

^d El informe anual del Responsable de Ética de la OMT se publica como anexo al informe de recursos humanos presentado al Consejo Ejecutivo de la OMT.

^e El Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética informa directamente al jefe ejecutivo y al órgano rector, y asiste a las reuniones de este último cuando se presenta el informe anual sobre las actividades de la función de ética.

	Organización	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el jefe ejecutivo	Relación jerárquica directa del jefe de la función de ética con el órgano rector (OR)	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al jefe ejecutivo	El informe anual sobre las actividades de la función de ética se presenta al OR como informe del jefe de la función de ética o del jefe ejecutivo	La respuesta de la dirección se presenta por separado al OR	En el informe anual sobre las actividades de la función de ética se presentan recomendaciones a la dirección o al OR	El jefe de la función de ética tiene acceso al OR
	OMPI	Sí	No	Sí	Jefe ejecutivo	No	Sí a la dirección y/o al OR	Sí
	OMM	Sí	No	Sí	Jefe de la función de ética	No	Sí al OR	No

Anexo IV, Parte II

Independencia del jefe de la función de ética (situación contractual)

	Organización	Nombramiento		Despido o cese		Limitación del mandato	Período de prueba	Número de contratos	Restricciones posteriores al empleo
		Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Sujeto a limitación del mandato	En años	Número de contratos expedidos durante un mandato	No puede ser empleado posteriormente en otras funciones de la organización
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí	No	Sí	No	No	No	- ^a	No
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí 5 años Renovable una sola vez por 5 años	Sí 1 año, como para todo el personal desde 2021	Contrato inicial de 2 años (incluido un año de prueba) con posibilidad de prórroga de 3 años (2 + 3 años)	Sí

^a El jefe de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas tiene actualmente un nombramiento continuo.

	Organización	Nombramiento		Despido o cese		Limitación del mandato	Período de prueba	Número de contratos	Restricciones posteriores al empleo
		Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Sujeto a limitación del mandato	En años	Número de contratos expedidos durante un mandato	No puede ser empleado posteriormente en otras funciones de la organización
	UNFPA	Sí	No	Sí	No	Sí 5 años Renovable una sola vez por un máximo de 5 años	No	Varias veces consecutivas 1 + 2 + 2 años	Sí
	ACNUR	Sí	No	Sí	No	No ^b	No	- ^c	No
	UNICEF	Sí	No	Sí	Sí	Sí 5 años Renovable una sola vez por un máximo de 5 años	No	Un mandato completo	Sí
	UNOPS	Sí	No	Sí	No	No	No	Contrato inicial 1 año Renovable en función de la disponibilidad de fondos y de un desempeño satisfactorio	No
	UNRWA	Sí	No	Sí	No	Sí 6 años	Sí 1 año	Varios consecutivos	Sí

^b Limitado a 5 años con arreglo a la normativa del ACNUR sobre la duración estándar de la asignación para los puestos en la sede.

^c El jefe de la Oficina de Ética del ACNUR tiene un nombramiento continuo.

	Organización	Nombramiento		Despido o cese		Limitación del mandato	Período de prueba	Número de contratos	Restricciones posteriores al empleo
		Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Sujeto a limitación del mandato	En años	Número de contratos expedidos durante un mandato	No puede ser empleado posteriormente en otras funciones de la organización
						No renovable		después del período de prueba (1 + 2 + 3 años)	
	ONU-Mujeres	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PMA	Sí	No	Sí	No	Sí 4 años Renovable una sola vez por 4 años	Sí 1 año	Un mandato completo, después del período de prueba (1 + 3 años)	Sí
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí	- ^d	Sí	-	Sí 5 años Renovable una sola vez por 2 años	Sí
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí	No ^e	Sí	No	Sí 7 años No renovable	Sí 1 año	Varios consecutivos tras el período de	Sí

^d El ONUSIDA, el OIEA, la OMI, la OMT y la UPU no cuentan con un comité de auditoría y supervisión externa independiente. El órgano rector del ONUSIDA decidió en diciembre de 2020 establecer un comité de supervisión independiente y seleccionar a sus miembros en 2021.

^e Se revisará el mandato del Comité para incluir esas consideraciones.

	Organización	Nombramiento		Despido o cese		Limitación del mandato	Período de prueba	Número de contratos	Restricciones posteriores al empleo
		Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Sujeto a limitación del mandato	En años	Número de contratos expedidos durante un mandato	No puede ser empleado posteriormente en otras funciones de la organización
								prueba (1 + 2 + 4 años)	
	OIEA	Sí	-	Sí	-	Sí 3 años Renovable dos veces por 2 años cada una ^f	Sí 1 año	Un mandato completo, después del período de prueba	Sí
	OACI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí 7 años No renovable	Sí 1 año	Un mandato completo, después del período de prueba	Sí
	OIT	Sí	No	Sí	No	No	Sí 24 meses	Prórroga del contrato tras el período de prueba, siempre que la conducta y el desempeño profesional sean satisfactorios	No
	OMI	Sí	-	Sí	-	No	..	-	No
	UIT	Sí	No	Sí	No	No	Sí 1 año	..	No

^f Basado en la norma del reglamento del personal del organismo sobre la duración máxima del servicio.

	Organización	Nombramiento		Despido o cese		Limitación del mandato	Período de prueba	Número de contratos	Restricciones posteriores al empleo
		Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Por el jefe ejecutivo	Previa consulta o aprobación del comité de auditoría y supervisión	Sujeto a limitación del mandato	En años	Número de contratos expedidos durante un mandato	No puede ser empleado posteriormente en otras funciones de la organización
	UNESCO	Sí	No	Sí	No	Sí 4 años No renovable	Sí 1 año	Un mandato completo, después del período de prueba	Sí
	ONUDI	Sí	No	Sí	No	No	Sí 1 año	..	No
	OMT	Sí	-	Sí	-	No	-	-	No
	UPU	Sí Tras el proceso de licitación abierta	-	Sí	-	Sí ^g 3 años No renovable	-	-	-
	OMS	Sí ^h	No	Sí	No	No	..	-	No
	OMPI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí 4 años Renovable una sola vez por 4 años	Sí 1 año	Un mandato completo, después del período de prueba	Sí
	OMM	Sí	No	Sí	No	Véase UIT	Véase UIT	Véase UIT	Véase UIT

^g La función de ética se subcontrata a un proveedor de servicios del sector privado.

^h La información se refiere al Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética.

Anexo V

El papel de los comités de auditoría y supervisión en relación con la función de ética

	Organización	La organización tiene un comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión presta asistencia o asesoramiento al órgano rector	Las cuestiones de ética están incluidas en el mandato o las atribuciones del comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión examina la función de ética y sus actividades	El comité de auditoría y supervisión examina las necesidades presupuestarias y de personal de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión examina el desempeño general de la función de ética	Participación en la selección o contratación y en la destitución o el cese del jefe de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión formula recomendaciones formales en materia de ética
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí	Sí	No	Sí (parcialmente)	No	No	No	Sí
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNFPA	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No	No	No
	ACNUR	Sí	Sí	Sí ^a	No	No	No	No	No
	UNICEF	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí

^a Aunque no figura explícitamente en su mandato, el comité de supervisión del ACNUR considera que las cuestiones de ética están incluidas en su responsabilidad de examinar la eficacia del sistema de rendición de cuentas. Por lo tanto, la ética ha venido siendo un tema recurrente del programa de dicho comité.

	Organización	La organización tiene un comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión presta asistencia o asesoramiento al órgano rector	Las cuestiones de ética están incluidas en el mandato o las atribuciones del comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión examina la función de ética y sus actividades	El comité de auditoría y supervisión examina las necesidades presupuestarias y de personal de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión examina el desempeño general de la función de ética	Participación en la selección o contratación y en la destitución o el cese del jefe de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión formula recomendaciones formales en materia de ética
	UNOPS	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No	No
	UNRWA	Sí	No	Sí	Sí	No	No	No	No
	ONU-Mujeres	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
	PMA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	No ^b	-	-	-	-	-	-	-
Organismos especializados y OIEA	FAO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí
	OIEA	No	-	-	-	-	-	-	-
	OACI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OIT	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
	OMI	No	-	-	-	-	-	-	-
	UIT	Sí	Sí	No ^c	No	No	No	No	No

^b El órgano rector del ONUSIDA decidió en diciembre de 2020 establecer un comité de supervisión independiente. En el momento de la presente revisión, su mandato no está disponible.

^c El Consejo de la UIT aprobó en 2018 el mandato revisado del Comité Asesor Independiente sobre la Gestión de la UIT, que incluía la responsabilidad en materia de ética. Sin embargo, el mandato revisado no se presentó a la Conferencia de Plenipotenciarios de la UIT en 2018, por lo que no se aprobó. La próxima ocasión en que

	Organización	La organización tiene un comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión presta asistencia o asesoramiento al órgano rector	Las cuestiones de ética están incluidas en el mandato o las atribuciones del comité de auditoría y supervisión	El comité de auditoría y supervisión examina la función de ética y sus actividades	El comité de auditoría y supervisión examina las necesidades presupuestarias y de personal de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión examina el desempeño general de la función de ética	Participación en la selección o contratación y en la destitución o el cese del jefe de la función de ética	El comité de auditoría y supervisión formula recomendaciones formales en materia de ética
	UNESCO	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí
	ONUDI	Sí	Sí	No	No	No	No	No	No
	OMT	No	-	-	-	-	-	-	-
	UPU	No	-	-	-	-	-	-	-
	OMS	Sí	Sí	No ^d	No	No	No	No	No
	OMPI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMM	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

se podría aprobar una revisión es la Conferencia de Plenipotenciarios de 2022. Mientras tanto, sobre la base de un “acuerdo entre caballeros”, el Comité Asesor Independiente sobre la Gestión sigue ocupándose de las cuestiones relacionadas con la ética.

^d El Comité de Auditoría y Supervisión de la OMS, de acuerdo con la alta dirección de la organización, ha convertido *de facto* la ética en un tema recurrente de su programa. Se está llevando a cabo una revisión del mandato. Está previsto que la revisión incluya la responsabilidad en materia de ética.

Anexo VI

Función de ética: número total de solicitudes de servicios y asesoramiento, personal formado y participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses

	Organización	Número total de asuntos (solicitudes de servicios y asesoramiento) atendidos						Número total de miembros del personal formados			Número total de declaraciones de participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses revisadas		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	980 ^a	1 671 ^b	1 490	1 966	2 141	1 681	99 427	124 503	107 999	5 937	6 157	5 904
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	643	836	995	1 067	1 120	1 143	14 998	17 524	18 199	1 394	1 276	1 459
	UNFPA	390	372	443	397	309	430	864	1 338	1 150	515	542	542

^a Solicitudes de servicios y asesoramiento recibidas entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de agosto de 2015.

^b Debido a un cambio en el período de presentación de informes, el período 2015-2016 contiene los datos que abarcan 18 meses, del 1 de agosto de 2015 al 31 de diciembre de 2016.

Organización	Número total de asuntos (solicitudes de servicios y asesoramiento) atendidos						Número total de miembros del personal formados			Número total de declaraciones de participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses revisadas			
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
ACNUR ^e	Unos 105	153	191	316	458	420	13 438	Unos 14 500	13 282	1 716	2 104	2 223	
UNICEF	323	321	634	738	788	555	2 786	9 925	Unos 15 000	2 160	1 613	1 626	
UNOPS	498	621	961	1 055	868	970	411 ^d	432 ^e	1 392	810	851	893	
UNRWA	299	295	316	293	320	286	1 015	780	750	691	829	76 ^f 1 161 ^g	
ONU-Mujeres ^h	2 072	..	135	154	..	
PMA	252 ^c	343 ^c	1 229	1 830	1 752	1 177	Unos 14 000	Unos 17 000	Unos 18 000	1 830	2 069	2 618	
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas					
	ONUSIDA ^c	97	145	205	234	249	124	662	1 091	Cerca del 76 % del personal	134	198	467

^c Sólo solicitudes de asesoramiento en materia de ética.

^d La UNOPS indicó el número de miembros del personal que habían completado el curso obligatorio de ética e integridad en 2018. Las cifras correspondientes a otros cursos no están disponibles.

^e La UNOPS indicó el número de miembros del personal que había completado el curso obligatorio de ética e integridad en 2019. Las cifras correspondientes a otros cursos no están disponibles.

^f Programa de Declaración de la Situación Financiera de las Naciones Unidas.

^g Programa de declaración de intereses del personal local.

^h La Oficina de Ética de las Naciones Unidas presta servicios a ONU-Mujeres.

	Organización	Número total de asuntos (solicitudes de servicios y asesoramiento) atendidos						Número total de miembros del personal formados			Número total de declaraciones de participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses revisadas		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Agencias especializadas y el OIEA	FAO ^c	193	218	251	302	209	288	Unos 6 800	Unos 3 500	..	410	411	..
	OIEA ^c	92 ⁱ	202	206	986	2 311	..	201	342	669
	OACI ^c	85	68	58	63	140	250	746	149	149	156
	OIT ^c	..	22	34	40	36	..	490	928	..	164 ^j	161	..
	OMI ^c	13	24	23	37 ^k	19	..	39	44	50
	UIT ^c	50	.. ^l	26	52	0	82	Todo el personal al que va dirigido	107	168	72
	UNESCO	260	262	355	313	354	362	595	571	1 229	407	422	449
	ONUDI ^c	18	40	..	566	..	295	498	..
	OMT ^c	16	24	15	No se imparte formación	156	0	15	20	20
	UPU ^c	1	0	2	215	252	..	57 ^m	57	52

ⁱ De mayo a diciembre de 2018.

^j El programa de declaración de la situación financiera es administrado por el tesorero y contralor de la OIT.

^k Sólo para el personal.

^l El puesto de Oficial de Ética de la UIT estuvo vacante desde mayo de 2018 hasta junio de 2019.

^m El programa de declaración de la situación financiera se subcontrata a un proveedor de servicios del sector privado.

	Organización	Número total de asuntos (solicitudes de servicios y asesoramiento) atendidos						Número total de miembros del personal formados			Número total de declaraciones de participantes en el programa de declaración de la situación financiera o declaración de intereses revisadas		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
	OMS ^c	26	48	Unos 70	Unos 110	Unos 200	Unos 400	Todo el personal	Todo el personal	95 % del personal	1 452	1 710	4 726 ⁿ
	OMPI ^c	16	36	40	98	55	50	500	470	412	105	105	111
	OMM ^c	15	15	22	25	140	43 ^o	47	..

ⁿ Esa cifra incluye a los miembros del personal y a los expertos o asesores externos.

^o El programa de declaración de la situación financiera es administrado por la Oficina de Supervisión Interna de la OMM.

Anexo VII

Responsabilidades de la oficina de ética: establecimiento de normas y apoyo a las políticas, formación y asesoramiento y orientación sobre la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010

	Organización	a) La oficina de ética desempeña el papel principal en el establecimiento de normas y el apoyo a las políticas en relación, entre otras cosas, con los regalos, los galardones y las condecoraciones, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y la política de declaración de la situación financiera	b) La oficina de ética desempeña el papel principal en el desarrollo de los programas de formación obligatorios (inicial y de refresco) y talleres para todo el personal de la organización	c) La oficina de ética crea un sitio web sobre la función de ética en la organización, que tiene una estructura exhaustiva y se actualiza periódicamente	d) La oficina de ética responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación dentro de los plazos especificados	e) La oficina de ética mantiene un registro de las solicitudes de asesoramiento y orientación atendidas	f) La oficina de ética se coordina con otras entidades de la secretaría interesadas para garantizar la coherencia del asesoramiento y las orientaciones proporcionadas al personal
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNFPA	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
	ACNUR	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
	UNICEF	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

	Organización	a) La oficina de ética desempeña el papel principal en el establecimiento de normas y el apoyo a las políticas en relación, entre otras cosas, con los regalos, los galardones y las condecoraciones, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y la política de declaración de la situación financiera	b) La oficina de ética desempeña el papel principal en el desarrollo de los programas de formación obligatorios (inicial y de refresco) y talleres para todo el personal de la organización	c) La oficina de ética crea un sitio web sobre la función de ética en la organización, que tiene una estructura exhaustiva y se actualiza periódicamente	d) La oficina de ética responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación dentro de los plazos especificados	e) La oficina de ética mantiene un registro de las solicitudes de asesoramiento y orientación atendidas	f) La oficina de ética se coordina con otras entidades de la secretaría interesadas para garantizar la coherencia del asesoramiento y las orientaciones proporcionadas al personal
	UNOPS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNRWA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	ONU-Mujeres	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PMA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
Agencias especializadas y el OIEA	FAO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OIEA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OACI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OIT	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMI	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí
	UIT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNESCO	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

	Organización	a) La oficina de ética desempeña el papel principal en el establecimiento de normas y el apoyo a las políticas en relación, entre otras cosas, con los regalos, los galardones y las condecoraciones, los conflictos de intereses, la política de protección de los denunciantes de irregularidades y la política de declaración de la situación financiera	b) La oficina de ética desempeña el papel principal en el desarrollo de los programas de formación obligatorios (inicial y de refresco) y talleres para todo el personal de la organización	c) La oficina de ética crea un sitio web sobre la función de ética en la organización, que tiene una estructura exhaustiva y se actualiza periódicamente	d) La oficina de ética responde a las solicitudes de asesoramiento y orientación dentro de los plazos especificados	e) La oficina de ética mantiene un registro de las solicitudes de asesoramiento y orientación atendidas	f) La oficina de ética se coordina con otras entidades de la secretaría interesadas para garantizar la coherencia del asesoramiento y las orientaciones proporcionadas al personal
	ONUDI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	UPU	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMS	Sí	No ^a	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMPI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	OMM	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí

Nota: Las normas propuestas por la DCI en 2010 figuran en el documento JIU/REP/2010/3.

^a Se informó a la DCI de que el desarrollo de las actividades de la formación obligatoria estaba en marcha en 2021.

Anexo VIII

Responsabilidades de la oficina de ética en el marco de la política de protección de los denunciantes de irregularidades en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

	Organización	a) La oficina de ética recibe las denuncias de presuntas represalias	b) La oficina de ética recibe y tramita las denuncias en condiciones de estricta confidencialidad	c) Las modalidades de recepción de las denuncias de presuntas represalias por parte de la oficina de ética incluyen una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica	d) La oficina de ética tramita las denuncias con rapidez	e) La oficina de ética lleva a cabo una revisión preliminar de las presuntas represalias y, si se determina que existe un caso genuino, solicita una investigación formal	f) La oficina de ética informa por escrito al denunciante del resultado del examen preliminar y de la investigación	g) En los casos en que se comprueba la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo	h) En los casos en que la denuncia de presuntas represalias se considere infundada o intencionalmente falsa, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNFPA	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No

	Organización	a) La oficina de ética recibe las denuncias de presuntas represalias	b) La oficina de ética recibe y tramita las denuncias en condiciones de estricta confidencialidad	c) Las modalidades de recepción de las denuncias de presuntas represalias por parte de la oficina de ética incluyen una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica	d) La oficina de ética tramita las denuncias con rapidez	e) La oficina de ética lleva a cabo una revisión preliminar de las presuntas represalias y, si se determina que existe un caso genuino, solicita una investigación formal	f) La oficina de ética informa por escrito al denunciante del resultado del examen preliminar y de la investigación	g) En los casos en que se comprueba la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo	h) En los casos en que la denuncia de presuntas represalias se considere infundada o intencionadamente falsa, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo
	ACNUR	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNICEF	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNOPS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNRWA	No ^a	No	No	No	No	No	No	No
	ONU-Mujeres	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PMA	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
Agencias especializadas y el OIEA	FAO	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	No	No

^a La administración de la política de protección de los denunciantes de irregularidades corresponde al Departamento de Servicios de Supervisión Interna.

	Organización	a) La oficina de ética recibe las denuncias de presuntas represalias	b) La oficina de ética recibe y tramita las denuncias en condiciones de estricta confidencialidad	c) Las modalidades de recepción de las denuncias de presuntas represalias por parte de la oficina de ética incluyen una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica	d) La oficina de ética tramita las denuncias con rapidez	e) La oficina de ética lleva a cabo una revisión preliminar de las presuntas represalias y, si se determina que existe un caso genuino, solicita una investigación formal	f) La oficina de ética informa por escrito al denunciante del resultado del examen preliminar y de la investigación	g) En los casos en que se comprueba la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo	h) En los casos en que la denuncia de presuntas represalias se considere infundada o intencionadamente falsa, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo
	OIEA	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OACI	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OIT	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OMI	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UIT	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	UNESCO	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	ONUDI	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	No	No
	OMT	Sí	Sí	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí	Sí	No

	Organización	a) La oficina de ética recibe las denuncias de presuntas represalias	b) La oficina de ética recibe y tramita las denuncias en condiciones de estricta confidencialidad	c) Las modalidades de recepción de las denuncias de presuntas represalias por parte de la oficina de ética incluyen una línea telefónica directa y una dirección de correo electrónico específica	d) La oficina de ética tramita las denuncias con rapidez	e) La oficina de ética lleva a cabo una revisión preliminar de las presuntas represalias y, si se determina que existe un caso genuino, solicita una investigación formal	f) La oficina de ética informa por escrito al denunciante del resultado del examen preliminar y de la investigación	g) En los casos en que se comprueba la existencia de represalias, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo	h) En los casos en que la denuncia de presuntas represalias se considere infundada o intencionadamente falsa, la oficina de ética informa al jefe ejecutivo
				No hay línea directa					
	UPU	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OMS	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No
	OMPI	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OMM	Sí	Sí	Sí (parcialmente) No hay línea directa	Sí	Sí	Sí	Sí	No

Nota: Las normas propuestas por la DCI en 2010 figuran en el documento JIU/REP/2010/3.

Anexo IX

Responsabilidades de la oficina de ética en el marco del programa de declaración de la situación financiera o de declaración de intereses en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

	Organización	a) La oficina de ética administra los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses para todo el personal interesado que no pertenezca a la oficina de ética	b) La oficina de ética revisa las declaraciones de la situación financiera y de intereses y realiza el seguimiento necesario	c) La oficina de ética lleva a cabo un proceso de verificación de una muestra aleatoria de declaraciones de la situación financiera y de intereses para evaluar su exactitud	d) El personal de la oficina de ética presenta sus declaraciones de la situación financiera y de intereses al jefe ejecutivo	e) Las declaraciones de la situación financiera y de intereses del personal de la oficina de ética deben ser revisadas y verificadas por la oficina jurídica
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí	Sí	Sí	No: a un revisor externo independiente	No: por un revisor externo independiente
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	Sí	No: el jefe de la oficina de ética y su personal la presentan a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas (OENU) ^a	No: el jefe de la oficina de ética y su personal la presentan a la OENU
	UNFPA	Sí	Sí	Sí	No: a la OENU	No: por la OENU
	ACNUR	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	No: a la OENU	No: por la OENU

^a En el presente cuadro, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se abrevia como OENU.

	Organización	a) La oficina de ética administra los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses para todo el personal interesado que no pertenezca a la oficina de ética	b) La oficina de ética revisa las declaraciones de la situación financiera y de intereses y realiza el seguimiento necesario	c) La oficina de ética lleva a cabo un proceso de verificación de una muestra aleatoria de declaraciones de la situación financiera y de intereses para evaluar su exactitud	d) El personal de la oficina de ética presenta sus declaraciones de la situación financiera y de intereses al jefe ejecutivo	e) Las declaraciones de la situación financiera y de intereses del personal de la oficina de ética deben ser revisadas y verificadas por la oficina jurídica
	UNICEF	Sí	Sí	Sí	No: a la OENU	No: por la OENU
	UNOPS	Sí	Sí	No ^b	No: a la OENU	No: por la OENU
	UNRWA	No: para el personal internacional lo administra la OENU Sí: para el personal local ^c	No: para el personal internacional lo administra la OENU Sí: para el personal local	No: para el personal internacional lo administra la OENU Sí: para el personal local	No: a la OENU	No: por la OENU
	ONU-Mujeres	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	PMA	Sí	Sí	No	No: al Jefe de la OENU	No: por el Jefe de la OENU
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	Sí: (declaración de interés) Véase Naciones Unidas en cuanto al programa de declaración de la situación financiera	Sí: (declaración de interés) Véase Naciones Unidas en cuanto al programa de declaración de la situación financiera	Sí: (declaración de interés) Véase Naciones Unidas en cuanto al programa de declaración de la situación financiera	No: a la OENU (programa de declaración de la situación financiera)	No: por la OENU (programa de declaración de la situación financiera)
Agencias especializadas y el OIEA	FAO	Sí	Sí	Sí	No	No: por un proveedor de servicios externo
	OIEA	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	No	No

^b La verificación quedó en suspenso entre 2014 y 2020.

^c Programa de declaración de intereses del personal local.

	Organización	a) La oficina de ética administra los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses para todo el personal interesado que no pertenezca a la oficina de ética	b) La oficina de ética revisa las declaraciones de la situación financiera y de intereses y realiza el seguimiento necesario	c) La oficina de ética lleva a cabo un proceso de verificación de una muestra aleatoria de declaraciones de la situación financiera y de intereses para evaluar su exactitud	d) El personal de la oficina de ética presenta sus declaraciones de la situación financiera y de intereses al jefe ejecutivo	e) Las declaraciones de la situación financiera y de intereses del personal de la oficina de ética deben ser revisadas y verificadas por la oficina jurídica
	OACI	Sí	Sí	Sí	Sí	No
	OIT	No ^d	No	No	No	No
	OMI	Sí	Sí	No	No	No
	UIT	Sí	Sí	Sí	Sí	No: por el Responsable de Ética, salvo las declaraciones del Responsable de Ética, que se presentan al Secretario General
	UNESCO	Sí	Sí	No	No: al Director del Servicio de Supervisión Interna	No: por el Director del Servicio de Supervisión Interna
	ONUDI	Sí	Sí	No	No: al Director General de Gestión Institucional y Operaciones	No: por el Director General de Gestión Institucional y Operaciones
	OMT	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	No	No
	UPU	No ^e	No	No	- ^f	-
	OMS	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	Sí (declaración de interés)	No: el personal de la Oficina de Ética utiliza el mismo sistema en línea que cualquier otro miembro del personal	No: por el Director de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética

^d Administrado por el tesorero y contralor de la OIT.

^e El programa de declaración de la situación financiera se subcontrata a un proveedor de servicios del sector privado que es diferente del proveedor de servicios de ética.

^f La función de ética la desempeña un proveedor de servicios externo del sector privado.

	Organización	a) La oficina de ética administra los programas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses para todo el personal interesado que no pertenezca a la oficina de ética	b) La oficina de ética revisa las declaraciones de la situación financiera y de intereses y realiza el seguimiento necesario	c) La oficina de ética lleva a cabo un proceso de verificación de una muestra aleatoria de declaraciones de la situación financiera y de intereses para evaluar su exactitud	d) El personal de la oficina de ética presenta sus declaraciones de la situación financiera y de intereses al jefe ejecutivo	e) Las declaraciones de la situación financiera y de intereses del personal de la oficina de ética deben ser revisadas y verificadas por la oficina jurídica
	OMPI	Sí	Sí	Sí	No	No
	OMM	No ^g	No	No	No	No

Nota: Las normas propuestas por la DCI en 2010 figuran en el documento JIU/REP/2010/3.

^g Administrado por la Oficina de Supervisión Interna.

Anexo X

Obligación de los jefes ejecutivos en el marco de la función ética en relación con la aplicación de las normas propuestas por la DCI en 2010 y 2020

	Organización	a) El derecho del jefe de la función de ética a participar en todas las reuniones de la alta dirección está refrendado por escrito por el jefe ejecutivo	b) El jefe ejecutivo celebra una reunión anual con el personal, cuyo programa incluye un tema específico sobre ética	c) El jefe ejecutivo presenta una declaración de la situación financiera a la oficina de ética	d) Revisión y verificación por parte de la oficina de ética de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo	e) Divulgación pública voluntaria de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo en 2017 y 2018
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí	Sí
	UNCTAD	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	No
	PNUMA	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí, en 2017
	ONU-Hábitat	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí, en 2018
	UNODC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí
Fondos y programas	PNUD	Sí	Sí	No: la presenta ante la Oficina de Ética de las Naciones Unidas (OENU) ^a	No: gestionado por la OENU	No
	UNFPA	Sí (parcialmente)	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí
	ACNUR	Sí (parcialmente)	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí
	UNICEF	Sí (parcialmente)	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	No
	UNOPS	Sí (parcialmente)	No	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí
	UNRWA	No ^b	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí

^a En el presente cuadro, la Oficina de Ética de las Naciones Unidas se abrevia como OENU.

^b Aunque no figura en el mandato de la función de ética, el responsable de ética asiste a las reuniones mensuales del Comité de Dirección.

	Organización	a) El derecho del jefe de la función de ética a participar en todas las reuniones de la alta dirección está refrendado por escrito por el jefe ejecutivo	b) El jefe ejecutivo celebra una reunión anual con el personal, cuyo programa incluye un tema específico sobre ética	c) El jefe ejecutivo presenta una declaración de la situación financiera a la oficina de ética	d) Revisión y verificación por parte de la oficina de ética de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo	e) Divulgación pública voluntaria de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo en 2017 y 2018
	ONU-Mujeres	No ^c	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	No
	PMA	No	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	Sí
	ONUSIDA	Sí (parcialmente)	Sí	No: la presenta ante la OENU	No: gestionado por la OENU	Sí
Agencias especializadas y el OIEA	FAO	No	Sí	Sí	Sí	No
	OIEA	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí	No
	OACI	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí Si se selecciona durante el proceso de verificación aleatoria	No
	OIT	No	Sí	No	No	No
	OMI	Sí (parcialmente)	No	No	No	No
	UIT	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí	No
	UNESCO	No	No	Sí	Sí	No
	ONUDI	No	Sí	Sí	Sí	No
	OMT	No	No	Sí	Sí	No
	UPU	-	Sí	No	No	No
OMS	Sí (parcialmente)	Sí	No	No	No	

^c ONU-Mujeres no tiene un puesto de Oficial de Ética.

	Organización	a) El derecho del jefe de la función de ética a participar en todas las reuniones de la alta dirección está refrendado por escrito por el jefe ejecutivo	b) El jefe ejecutivo celebra una reunión anual con el personal, cuyo programa incluye un tema específico sobre ética	c) El jefe ejecutivo presenta una declaración de la situación financiera a la oficina de ética	d) Revisión y verificación por parte de la oficina de ética de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo	e) Divulgación pública voluntaria de la declaración de la situación financiera del jefe ejecutivo en 2017 y 2018
		Director de la Oficina de Cumplimiento, Gestión de Riesgos y Ética				
	OMPI	Sí (parcialmente)	Sí	Sí	Sí	No
	OMM	No	Sí	Sí	Sí	No

Nota: Las normas propuestas por la DCI en 2010 figuran en el documento JIU/REP/2010/3.

Anexo XI, Parte I

Dotación de recursos de la función de ética (al 31 de diciembre de 2018)

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de ética interna
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	6.790,4 dólares EE.UU. ³	6 790,4	2.376 dólares EE.UU.	2.376 dólares EE.UU.	Unos 54.000	37 505 ^{4,5}	13 ⁶
	Operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno y política misiones	7 462,5 dólares EE.UU. (1 de julio de 2018 - 20 de junio de 2019) ⁷	7 462,5 (1 de julio de 2018 - 20 de junio de 2019)	Véase más arriba	Véase más arriba	100 035 ⁸	17 407 ⁹	Véase más arriba
	UNCTAD	69,2 dólares EE.UU. ¹⁰	69,2	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	542 ¹¹	492 ¹²	Véase Naciones Unidas

¹ Tipos de cambio medios del Fondo Monetario Internacional (FMI) para el año 2018.

² Información facilitada por las organizaciones si no se indica otra cosa.

³ A/74/5 (Vol. I).

⁴ A/74/82.

⁵ La cifra de 37.505 incluye las cifras facilitadas más abajo para el personal de las operaciones sobre el terreno y las misiones políticas de las Naciones Unidas, la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat y la UNODC, como se indica en el documento A/75/591.

⁶ Esa cifra refleja el número de empleados de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. No hay empleados que no sean de plantilla.

⁷ A/74/5 (Vol. II).

⁸ *Ibid.*

⁹ A/74/82.

¹⁰ A/74/5 (Vol. I), la suma está incluida en los ingresos totales de las Naciones Unidas (presupuesto ordinario).

¹¹ Información proporcionada por las organizaciones.

¹² A/74/82, el número de miembros del personal está incluido en el número total de miembros del personal de las Naciones Unidas.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	PNUMA	741,8 dólares EE.UU.	741,8	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	2 341 ¹¹	1 292 ¹³	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	178,7 dólares EE.UU.	178,7	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	826 ¹¹	350 ¹⁴	Véase Naciones Unidas
	UNODC	409,1 dólares EE.UU. ¹⁵	409,1	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	1 159 ¹¹	704 ¹⁶	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	5.517,0 dólares EE.UU.	5 517,0	0,186 dólares EE.UU.	0,186 dólares EE.UU.	18 147 ¹¹	7 203 ¹⁷	4
	UNFPA	1 209,3 dólares EE.UU.	1 209,3	0,056 dólares EE.UU.	0,056 dólares EE.UU.	6 547 ¹¹	2 785 ¹⁸	2
	ACNUR	4.338,3 dólares EE.UU.	4 338,3	0,652 dólares EE.UU.	0,652 dólares EE.UU.	16 310 ¹¹	11 867 ¹⁹	14
	UNICEF	6.675,8 dólares EE.UU.	6 675,8	0,051 dólares EE.UU.	0,051 dólares EE.UU.	18 321 ¹¹	14 396 ²⁰	4
	UNOPS	942,5 dólares EE.UU.	942,5	0,122 dólares EE.UU.	0,122 dólares EE.UU.	4 439 ¹¹	756 ²¹	3

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ A/74/5 (Vol. I), la cantidad está contenida en los ingresos totales de las Naciones Unidas (presupuesto ordinario).

¹⁶ A/74/82, el número de miembros del personal se incluye en el número total de miembros del personal de las Naciones Unidas.

¹⁷ A/74/82.

¹⁸ A/74/5/Add.8.

¹⁹ A/74/82.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	UNRWA	1 295,2 dólares EE.UU.	1 295,2	0,019 dólares EE.UU.	0,019 dólares EE.UU.	29 628 ²²	188 ²³	3
	ONU-Mujeres	404,7 dólares EE.UU.	404,7	0 dólares EE.UU. ²⁴	0 dólares EE.UU.	1 891 ²⁵	990 ²⁶	Véase Naciones Unidas
	PMA	7.368,3 dólares EE.UU.	7 368,3	0,224 dólares EE.UU. ²⁷	0,224 dólares EE.UU.	16 858 ²⁸	1 499 ²⁹	10
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	120,1 dólares EE.UU.	120,1	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	1 287 ³⁰	323 ³¹	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	218,7 dólares EE.UU.	218,7	0,008 dólares EE.UU.	0,008 dólares EE.UU.	808 ³²	680 ³³	1
	FAO	1.629,0 dólares EE.UU.	1 629,0	0,063 dólares EE.UU.	0,063 dólares EE.UU.	11 532 ¹¹	3 121 ¹¹	1

²² A/74/5/Add.4.

²³ A/74/82.

²⁴ Los servicios de ética los presta gratuitamente la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

²⁵ A/74/5/Add.12.

²⁶ A/74/82.

²⁷ Información proporcionada por la organización.

²⁸ Informe anual de desempeño del PMA para 2018, anexo V.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ A/74/5 (Vol. III).

³¹ A/74/82.

³² UNAIDS/PCB(44)/CRP1.

³³ ONU/PCB(44)/19.8.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de ética interna
Organismos especializados y OIEA	OIEA	585,0 euros	688,2	0,01 euros	0,012 dólares EE.UU.	3 200 ¹¹	2 507 ¹¹	2
	OACI	321,5 dólares canadienses	247,3	0,016 dólares canadienses	0,012 dólares EE.UU.	933 ¹¹	702 ¹¹	1
	OIT	708,3 dólares EE.UU.	708,3	0 dólares EE.UU.	0 dólares EE.UU.	3 102 ³⁴	3 102 ³⁵	0,25 ³⁶
	OMI	57,9 libras esterlinas	77,2	0,015 libras esterlinas	0,02 dólares EE.UU.	410 ¹¹	270 ¹¹	1
	UIT	176,4 francos suizos	180,0	0,000 francos suizos	0,000 dólares EE.UU.	1 077 ¹¹	762 ¹¹	1,3 ³⁷
	UNESCO	683,8 dólares EE.UU.	683,8	0,114 dólares EE.UU.	0,114 dólares EE.UU.	4 500 ¹¹	2 240 ¹¹	4
	ONUDI	217,6 euros	256,0	0,009 euros	0,011 dólares EE.UU.	2 128 ¹¹	666 ¹¹	2 ³⁸
	OMT	22,0 euros	25,9	0,003 dólares EE.UU.	0,004 dólares EE.UU.	140 ³⁹	81 ⁴⁰	0,1

³⁴ GB.335/PFA/11.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir de 2022, la OIT tendrá un puesto a tiempo completo de Responsable de Ética.

³⁷ La cifra 1,3 se compone de a 0,8 funcionarios de ética y 0,5 de servicios generales. El puesto del cuadro orgánico estuvo vacante desde mayo de 2018 hasta junio de 2019.

³⁸ La cifra de 2 empleados se compone de 1 puesto del cuadro orgánico y 1 puesto de servicios generales.

³⁹ A/23/6, cifras a 1 de julio de 2019.

⁴⁰ *Ibid.*

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2018 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2018	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	UPU	74,3 francos suizos	75,8	0,065 francos suizos ⁴¹	0,066 dólares EE.UU.	270 ¹¹	268 ¹¹	-
	OMS	2.901,4 dólares EE.UU.	2 901,4	0,170 dólares EE.UU.	0,170 dólares EE.UU.	12 617 ¹¹	7 958 ¹¹	2
	OMPI	430,6 francos suizos	439,4	0,099 dólares EE.UU.	0,102 dólares EE.UU.	1 536 ¹¹	1 084 ⁴²	1
	OMM	87,8 francos suizos	89,6	0,000 francos suizos	0,000 dólares EE.UU.	405 ¹¹	324 ¹¹	0,2 ⁴³

⁴¹ Ese importe comprende 38.000 francos suizos por servicios de ética prestados por una empresa del sector privado y 27.000 francos suizos por la administración del programa de declaración de la situación financiera por parte de otra empresa del sector privado.

⁴² OMPI, “Staff@WIPO2020: Engaged, Innovative, Resilient, Workforce 2020”.

⁴³ La OMM comparte la función de ética con la UIT. El puesto del cuadro orgánico estuvo vacante desde mayo de 2018 hasta junio de 2019.

Anexo XI, Parte II

Dotación de recursos de la función de ética (a 31 de diciembre de 2019)

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados de la oficina de ética interna
Secretaría de las Naciones Unidas; sus departamentos y oficinas* * Como se describe en ST/SGB/2015/3	Naciones Unidas	6.896,6 dólares EE.UU. ³	6 896,6	2.369 dólares EE.UU.	2.369	Alrededor de 53 000	36 574 ^{4,5}	13 ⁶
	Operaciones sobre el terreno y misiones políticas de las Naciones Unidas	7 340,5 dólares EE.UU. ⁷ (1 de julio de 2019 – 30 de junio de 2020)	7 340,5	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	93 364 ⁸	15 788 ⁹	Véase Naciones Unidas

¹ Tipos de cambio medios del Fondo Monetario Internacional (FMI) para el año 2018.

² Información facilitada por las organizaciones si no se indica otra cosa.

³ A/75/5 (Vol. I).

⁴ A/75/591.

⁵ La cifra de 36.574 incluye las cifras proporcionadas más abajo para el personal de las operaciones sobre el terreno y las misiones políticas de las Naciones Unidas, la UNCTAD, el PNUMA, ONU-Hábitat y la UNODC, como se indica en el documento A/75/591.

⁶ A/75/591. Esa cifra refleja el número de funcionarios de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. No hay empleados que no sean de plantilla.

⁷ A/75/5(Vol. II).

⁸ *Ibid.*

⁹ A/75/591.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	UNCTAD	70,7 dólares EE.UU. ¹⁰	70,7	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	591	488	Véase Naciones Unidas
	PNUMA	837,7 dólares EE.UU. ¹¹	837,7	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	2 205	1 330	Véase Naciones Unidas
	ONU-Hábitat	172,3 dólares EE.UU. ¹²	172,3	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	893 ¹³	358	Véase Naciones Unidas
	UNODC	458,1 dólares EE.UU. ¹⁴	458,1	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	1 027	755	Véase Naciones Unidas
Fondos y programas	PNUD	4.829,1 dólares EE.UU. ¹⁵	4 829,1	0,186 dólares EE.UU.	0,186	18 691 ¹⁶	7 160	5
	UNFPA	1.409,2 dólares EE.UU. ¹⁷	1 409,2	0,056 dólares EE.UU.	0,056	4 543	2 935	2
	ACNUR	4.183,1 dólares EE.UU. ¹⁸	4 183,1	0,765 dólares EE.UU.	0,765	17 418	12 573	14

¹⁰ A/75/7. Gastos del presupuesto ordinario de 2019.

¹¹ A/75/5/Add.7.

¹² A/75/5/Add.9.

¹³ A/75/591/Add.1.

¹⁴ A/75/5/Add.10.

¹⁵ A/75/5/Add.1.

¹⁶ Información proporcionada por las organizaciones.

¹⁷ A/75/5/Add.8.

¹⁸ A/75/5/Add.6.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	UNICEF	6.412,3 dólares EE.UU. ¹⁹	6 412,3	0,045 dólares EE.UU.	0,045	19 982	15 278	5
	UNOPS	1.211,8 dólares EE.UU. ²⁰	1 211,8	0,125 dólares EE.UU.	0,125	5 038	823	4
	UNRWA	1.000,8 dólares EE.UU. ²¹	1 000,8	0,015 dólares EE.UU.	0,015	28 615 ²²	191	2
	ONU-Mujeres	527,4 dólares EE.UU. ²³	527,4	0,000 dólares EE.UU.	0,000	2 862 ²⁴	1 100	Véase Naciones Unidas
	PMA	8 271,6 dólares EE.UU. ²⁵	8 271,6	0,368 dólares EE.UU. ²⁶	0,368	18 346 ²⁷	1 638	12
Otros órganos o entidades de las Naciones Unidas	ITC	125,3 dólares EE.UU. ²⁸	125,3	Véase Naciones Unidas	Véase Naciones Unidas	1 577	353	Véase Naciones Unidas
	ONUSIDA	230,4 dólares EE.UU. ²⁹	230,4	0,024 dólares EE.UU.	0,024	835 ³⁰	696	1

¹⁹ A/75/5/Add.3.

²⁰ A/75/5/Add.11.

²¹ A/75/5/Add.4.

²² *Ibid.*

²³ A/75/5/Add.12.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ WFP/EB.A/2020/6-A/1.

²⁶ Información proporcionada por la organización.

²⁷ Informe anual de resultados del PMA para 2019, anexo V.

²⁸ A/75/5 (Vol. III).

²⁹ UNAIDS/PCB(46)/20.12 .

³⁰ UNAIDS/PCB(46)/CRP3.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados de la oficina de ética interna
Organismos especializados y OIEA	FAO	1.660,9 dólares EE.UU. ³¹	1 660,9	0,037 dólares EE.UU.	0,037	12 642	3 130	1
	OIEA	580,7 euros ³²	652,5	0.036 euros	0,040	2 960	2 570	2
	OACI	297,3 dólares canadienses ³³	223,5	0,016 dólares canadienses	0,012	943	703	1
	OIT	758,2 dólares EE.UU. ³⁴	758,2	0,142 dólares EE.UU.	0,142	3 241 ³⁵	3 241	0,25 ³⁶
	OMI	60.5 libras esterlinas ³⁷	77,6	0,015 libras esterlinas	0,020	301 ³⁸	271	1
	UIT	187,2 francos suizos ³⁹	189,1	0,000 francos suizos	0,000	1 040	802	1,3 ⁴⁰
	UNESCO	659,3 dólares EE.UU. ⁴¹	659,3	0,114 dólares EE.UU.	0,114	4 718	2 308	4

³¹ C 2021/6 A.

³² GC(64/4).

³³ OACI, Informe anual 2019: Estrategias de apoyo - Finanzas - Extractos de los estados financieros auditados, puede consultarse en www.icao.int/annual-report-2019/Pages/supporting-strategies-finances-extracts-of-the-audited-financial-statements.aspx.

³⁴ ILC.109/FIN/2019.

³⁵ GB.340/PFA/12.

³⁶ Hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir de 2022, la OIT tendrá un puesto a tiempo completo de Responsable de Ética.

³⁷ El informe financiero y los estados financieros auditados de la OMI para el año que termina el 31 de diciembre de 2019.

³⁸ Información proporcionada por la organización.

³⁹ C20/42 (Rev.1)-E.

⁴⁰ La cifra 1,3 se compone de 0,8 funcionarios de ética y 0,5 de Servicios Generales. El puesto del Cuadro Orgánico estuvo vacante desde mayo de 2018 hasta junio de 2019.

⁴¹ Estados financieros de la UNESCO de 2019.

	Organización	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (millones)	Ingresos totales según los estados financieros auditados para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.) ¹	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (millones) ²	Presupuesto operacional de la función de ética para 2019 (recalculado en millones de dólares EE.UU.)	Número total de empleados (funcionarios y no funcionarios) al 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados a 31 de diciembre de 2019	Número total de empleados de la oficina de ética interna
	ONUDI	239,9 euros ⁴²	269,6	0,009 euros	0,011	2 097	671	1,5 ⁴³
	OMT	20,8 euros ⁴⁴	23,4	0,003 euros	0,004	150	84	0,1
	UPU	74,6 francos suizos ⁴⁵	75,4	0 054 francos suizos ⁴⁶	0,055	269	249	_ ⁴⁷
	OMS	3 116,1 dólares EE.UU. ⁴⁸	3 116,1	0,170 dólares EE.UU.	0,170	13 936	8 233	3
	OMPI	457,0 francos suizos ⁴⁹	461,6	0,099 dólares EE.UU.	0,102	1 427	1 091 ⁵⁰	1
	OMM	90,8 francos suizos ⁵¹	91,7	0,000 francos suizos	0,000	408	325	0,2 ⁵²

⁴² IDB.48/3-PBC.36/3.

⁴³ La cifra 1,5 se compone de 0,5 de un puesto del Cuadro Orgánico 5 y 1 puesto de Servicios Generales.

⁴⁴ CE/112/3(d) rev.1.

⁴⁵ Estados financieros de la UPU, ejercicio que finaliza el 31 de diciembre de 2019.

⁴⁶ Esa cifra comprende 30.000 francos suizos por los servicios de ética prestados por una empresa del sector privado y 24.000 francos suizos por la administración del programa de declaración de la situación financiera por parte de otra empresa del sector privado.

⁴⁷ Los servicios de ética los presta un proveedor de servicios del sector privado.

⁴⁸ A73/25.

⁴⁹ WO/PBC/31/8.

⁵⁰ OMPI, "Staff@WIPO2020: Engaged, Innovative, Resilient, Workforce 2020".

⁵¹ EC-72/INF.6.1(1).

⁵² Véase UIT. El puesto del cuadro orgánico estuvo vacante desde mayo de 2018 hasta junio de 2019.

Anexo XII

Fuente de las definiciones de integridad de varias organizaciones participantes

Organización	Fuente de la definición
Secretaría de las Naciones Unidas	La definición de integridad de las Organización se encuentra en el Marco de Valores y Comportamientos como: “Actuar con ética, respetando las normas de conducta de las Naciones Unidas y tomando medidas rápidas en caso de presenciar un comportamiento poco profesional o poco ético, o cualquier otra infracción de las normas de la Organización.”
PNUD	Boletines del Secretario General ST/SGB/2005/22 y ST/SGB/2007/11.
ACNUR	El ACNUR define el término en su política de 2019 sobre la supervisión independiente como “la piedra angular de toda conducta ética, que garantiza la adhesión a los códigos de ética y práctica aceptados. La objetividad, la independencia, el juicio profesional y la confidencialidad son elementos de la integridad”. El término se utiliza de forma más amplia en el ACNUR para describir las acciones y medidas destinadas a reducir o eliminar todas las formas de conducta impropia y fomentar el cumplimiento de altas normas de comportamiento, al tiempo que reflejan los valores de integridad, profesionalidad y diversidad.
UNICEF	Breve explicación en la Carta de Valores.
UNOPS	La integridad orgánica o institucional se incorpora a la definición de ética de UNOPS.
UNRWA	Breve explicación en el manual.
ONU-Mujeres	Breve explicación en el marco de valores y competencias.
PMA	Las normas de conducta para la administración pública internacional (2013) se incorporan al marco jurídico del PMA como parte de su manual de recursos humanos y de la Circular OED2013/021 de su Director Ejecutivo, que incluye la siguiente referencia a la “integridad” “El concepto de integridad consagrado en la Carta de las Naciones Unidas abarca todos los aspectos del comportamiento de un funcionario internacional, incluidas cualidades como la honestidad, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad. Estas cualidades son tan básicas como las de competencia y eficiencia, también consagradas en la Carta.”
ONUSIDA	El ONUSIDA acerca su definición del término a las normas éticas al destacar los valores de honestidad, transparencia, veracidad, imparcialidad e incorruptibilidad.
FAO	No hay definición oficial.

Organización	Fuente de la definición
OIEA	La “integridad institucional” no está definida en su marco; sin embargo, en la política antifraude del OIEA se establece: “El Organismo está comprometido con una cultura antifraude. Como se indica a continuación, este compromiso se refleja en: i) el nivel que se espera de quienes trabajan en el Organismo; ii) los sistemas de gestión de riesgos y de control interno del Organismo; iii) las iniciativas de formación y sensibilización sobre las obligaciones éticas y las buenas prácticas financieras; iv) las medidas destinadas a prevenir los riesgos que surgen en la contratación de contratistas; y v) las medidas destinadas a prevenir los riesgos que surgen en el proceso de contratación”.
OIT	Aunque la OIT se refiere a las normas de conducta e integridad que deben observar todos los funcionarios (véase la IGDS núm. 76, párrs. 1 y 2), no tiene una definición oficial al respecto.
OMI	No hay definición oficial.
UIT	Código de Ética (UIT).
UNESCO	Código y Normas de Conducta (UNESCO).
ONUDI	Código de Conducta Ética (ONUDI).
OMT	Código y Normas de Conducta (OMT).
OMS	La definición de integridad institucional de la OMS se encuentra en el Código de Ética y Conducta Profesional de la organización y reza: “comportarse de acuerdo con los principios éticos y actuar de buena fe, con honestidad intelectual e imparcialidad”.
OMPI	Definiciones específicas de integridad en el Código Ético.
OMM	Definiciones específicas de integridad en el Código Ético.

Todavía no se ha adoptado una definición independiente de integridad. En conclusión, ninguna organización tiene una definición independiente de integridad, mientras que todas definen la integridad a través de otros documentos, como el reglamento del personal, los códigos y normas de conducta, los códigos de ética, los marcos jurídicos y los manuales.

Anexo XIII

La ética fuera del sistema de las Naciones Unidas

A. Normas, buenas prácticas y parámetros de referencia en los sectores público y privado

1. **En sus respectivas funciones de ética se observan puntos comunes junto con importantes diferencias.** Las limitaciones y necesidades específicas que afectan a los sectores público y privado fuera del sistema de las Naciones Unidas en cuanto a lo que una función de ética puede y debe hacer por una organización difieren, obviamente, tanto entre las entidades de los sectores público y privado como entre los distintos tipos de organizaciones dentro del sector público. El sistema de las Naciones Unidas forma parte de ese sector, pero sus organizaciones comparten ciertas características específicas y distintivas que no están necesariamente presentes o no son tan importantes en otros tipos de entidades públicas. Un ejemplo clave es la extraterritorialidad de las organizaciones de las Naciones Unidas y su relativa exención de las leyes nacionales en los lugares en los que se ubican, lo que les permite adoptar sus propias “leyes” y procedimientos internos con mayor libertad que otras entidades públicas y, por tanto, hace que su “supervisión” ética independiente y eficaz desde dentro sea especialmente importante.

2. **Cinco factores clave que configuran la función de ética.** El desarrollo de esa función dentro de esos diversos grupos y subgrupos en los últimos decenios ha seguido de cerca las especiales necesidades y limitaciones antes mencionadas y, por tanto, ha sido moldeado decisivamente por ellas. Durante el examen se identificaron cinco factores clave que determinan la importancia, la madurez y el modo de funcionamiento de la función de ética en una organización determinada:

a) **El nivel de expectativas con respecto a las normas éticas y el comportamiento correspondiente** de la entidad en cuestión que se consideran apropiadas en ese entorno (en general, son más elevadas para las organizaciones sin ánimo de lucro que para el sector privado);

b) **Los contextos culturales y jurídicos** en los que la entidad tiene que operar, tanto en su “base central” como en los entornos en los que se desenvuelve. A pesar de las importantes diferencias de principio entre la ética y el mero cumplimiento de las leyes, estas últimas y el nivel de tolerancia de la sociedad ante cualquier transgresión siguen marcando la diferencia;

c) **Su misión, su mandato o su tipo de trabajo específicos**, ya que el trabajo humanitario genera obviamente unas expectativas éticas especialmente altas;

d) **El tipo y la magnitud de los riesgos específicos** asociados a cualquier desviación del comportamiento plenamente ético (por ejemplo en los terrenos de la investigación médica, la exploración espacial o la tecnología genética);

e) **El profesionalismo, la sofisticación y el nivel de supervisión que se ejerce** sobre las operaciones de la entidad en cuestión. Una función de ética madura y bien establecida impregna toda la estrategia de la organización y tanto la dirección como el personal la reconocen como un factor clave para la consecución de los objetivos de la entidad.

3. **Una “globalización” gradual de su mandato.** Sin embargo, más allá de esas características específicas comunes a cada subgrupo y del nivel aún desigual de desarrollo o madurez de las funciones de ética de las distintas organizaciones dentro de cada grupo, ha surgido entretanto lo que podría considerarse un mandato básico típico de la función de ética en cualquier tipo de organización de cierto tamaño e importancia, junto con las actividades básicas, normas, indicadores y puntos de referencia asociados, incluida la estructura de seguimiento y evaluación correspondiente.

4. **Principales impulsores y fuentes de las nuevas normas de ética.** Esas reglas, normas y prácticas éticas —incluidos los módulos de formación y certificación para los que desean ser profesionales de la ética— se han desarrollado, se han puesto a prueba en su aplicación práctica y se han perfeccionado gradualmente a través de los esfuerzos de investigación y formación de universidades, ONG, institutos especializados en ética *pro bono*, asociaciones y grupos de reflexión, como el Instituto de Ética Empresarial con sede en Londres (que participa en todas las actividades de asesoramiento relacionadas con la ética desde 1986), el Markkula Center for Applied Ethics, la Business Ethics Leadership Alliance y muchos otros.

5. **Un conjunto de parámetros de referencia globales en materia de ética e integridad que combinen tanto los procesos como los resultados para evaluar la calidad de la función de ética.** Entre las múltiples iniciativas para mejorar la función de ética sobre la base de parámetros de referencia cuantificables que permitan realizar una valoración objetiva y una evaluación comparativa entre diferentes entornos, la publicación en 2020 de dos consultores privados, Dubinsky y Richter, titulada “Global Ethics and Integrity Benchmarks”, destaca como un enfoque práctico aplicable a todo tipo de organizaciones.

6. **Las principales categorías utilizadas en el anterior sistema de evaluación comparativa.** El sistema se basa en tres conceptos generales, a saber: los fundamentos de la ética, la cultura ética y el riesgo. Esos conceptos se desglosan a su vez en una serie de categorías, cada una de las cuales contiene cinco niveles de consecución, desde el cero (inactivo) hasta la totalidad (totalmente conseguido o adoptado como “mejor práctica”). El primer concepto global, fundamentos de la ética, consta de las cuatro categorías siguientes: visión, propósito y objetivos; liderazgo; recursos de ética; y conformidad con las leyes, políticas y normas. El segundo de los conceptos globales, la cultura ética, comprende las cinco categorías siguientes: cultura institucional; recompensas y disciplina; responsabilidad social y sostenibilidad; comunicación ética; y formación y educación ética. Por último, el tercero de los conceptos globales, la dimensión de los riesgos, abarca las seis categorías siguientes: evaluación del riesgo ético; tratamiento de la conducta impropia entre personas; denuncia de irregularidades e investigación; conflictos de intereses; confidencialidad y transparencia; y soborno y corrupción.

7. **Ese método de evaluación comparativa permite valorar todo tipo de organizaciones en función de sus logros en materia de ética.** Utilizando sistemáticamente los cinco niveles de progreso (0, 25 %, 50 %, 75 % o 100 %) para cada categoría, que puede estar más relacionada con el proceso o con los resultados, se puede evaluar el rendimiento de las organizaciones en el terreno de la ética. Para facilitar esa valoración, los consultores han sugerido una lista detallada de afirmaciones para cada categoría que pueden valorarse como verdaderas, parcialmente verdaderas, falsas o inaplicables. Aunque no todas esas afirmaciones son fácilmente cuantificables, en su conjunto contienen los principales atributos que deberían ser el sello de una cultura de ética pujante, por lo que llevar a cabo esa evaluación detallada es claramente un ejercicio valioso.

8. **El papel de los profesionales de la ética y otros expertos** Otras personas que han contribuido de manera importante al notable desarrollo de la función de ética y al claro progreso alcanzado en el grado de su profesionalización generalmente perceptible en los dos últimos decenios han sido, y continúan siendo, los responsables de ética y los profesionales activos “en primera línea” dentro de las diversas organizaciones, así como una variedad de expertos en campos relacionados, como la conformidad, la función del ombudsman, la auditoría interna o la función de investigación, todos los cuales han desarrollado unas normas deontológicas para sus propias funciones específicas que está estrechamente relacionada con el terreno de la ética institucional o empresarial y se solapa parcialmente con él.

9. **Sin embargo, las definiciones básicas de la ética siguen siendo bastante vagas y muy diferentes.** A pesar de los destacados avances que se han hecho a través de todos los esfuerzos de investigación y conceptualización antes mencionados, todavía no hay unas normas generalmente aceptadas ni un organismo de normalización universalmente reconocido para la función de ética en general, a la manera de las que existen para la función

del ombudsman¹, auditoría externa² e interna³, y las investigaciones⁴. Como ejemplos de cómo se ha definido el concepto de ética pueden citarse: “la ética empresarial es el estudio de las normas de comportamiento empresarial que promueven el bienestar humano y el bien”⁵; “la ética son las normas de comportamiento que nos dicen lo que los seres humanos deben hacer en su vida personal y profesional”⁶; o “la ética (actuación correcta) y la integridad (carácter personal) se refieren a un compromiso con el pensamiento y la acción virtuosos en todos los aspectos de cómo se gobierna y dirige una organización”⁷.

10. **La persistente amalgama entre la ética y el cumplimiento de las normas complica aún más las cuestiones.** Aunque, por desgracia, los términos “ética” y “cumplimiento” se siguen utilizando a menudo de forma casi indistinta, el cumplimiento se limita a determinar una norma de conducta para el comportamiento mínimo esperado y tolerado, de modo que cualquier miembro del personal que no cumpla esos requisitos mínimos tiene que enfrentarse a las consecuencias (es decir, un paradigma basado en normas). La ética, en cambio, promueve un comportamiento al que deben aspirar los miembros del personal, independientemente de cuál sea la norma de conducta mínima legal (un paradigma basado en valores).

11. **“La ética empieza donde terminan las leyes y los reglamentos”.** Hay que prestar especial atención al enfoque promovido por el Instituto de Ética Empresarial, que dice “La ética empieza donde terminan las leyes y los reglamentos”⁸. La Inspectoría considera que ese enfoque es especialmente pertinente en el caso del sistema de las Naciones Unidas, cuyas organizaciones gozan de cierta libertad, dentro de los límites de las normas establecidas por los respectivos órganos legislativos, para establecer sus propias normas jurídicas internas (como políticas, instrucciones administrativas, reglamentos de personal o financieros, etc.). Evidentemente, esas normas influyen en gran medida en lo que debe considerarse un comportamiento apropiado y, por tanto, requieren un sólido sistema de controles y equilibrios para mantener su “fundamento ético” en todo momento.

12. **Organización de la función de ética fuera del sistema de las Naciones Unidas.** Con ocasión del presente examen se encontraron diferentes enfoques de sus respectivos entornos institucionales entre: a) las instituciones financieras multilaterales (como el Grupo del Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Europeo de Inversiones); b) otras organizaciones internacionales y entidades del sector público, como la OSCE, la OCDE, la Unión Europea y el Consejo de Europa; c) las ONG, como Transparency International o Médicos Sin Fronteras; y d) el sector privado, como se deduce del sitio web de la Business Ethics Leadership Alliance.

13. **Grupo a), instituciones financieras multilaterales.** No parece haber una clara separación entre la función de ética y otras funciones similares, como las relacionadas con la supervisión, el cumplimiento o las investigaciones. Por ejemplo, las faltas de conducta del personal del Grupo del Banco Mundial son tramitadas e investigadas por el Departamento de Ética y Conducta Institucional del Grupo, lo que no es coherente con la buena práctica de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, según la cual el mandato de la función

¹ Normas de Práctica de la Asociación Internacional de Ombudsmen.

² Las Normas Internacionales de Auditoría, Encargos de Aseguramiento y Servicios Relacionados establecidas por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento, y el Código de Ética para Contadores Profesionales establecido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contables.

³ Normas para la práctica profesional de la auditoría interna establecidas por el Instituto de Auditores Internos.

⁴ Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones avalados por la Conferencia de Investigadores Internacionales.

⁵ Markkula Center for Applied Ethics, “What is Business Ethics? “, puede consultarse en www.scu.edu/ethics/focus-areas/business-ethics/resources/what-is-business-ethics.

⁶ Canal de YouTube del Markkula Center for Applied Ethics, “Government Ethics and Integrity: Establishing Public Trust - The Markkula Center for Applied Ethics”, 1 de octubre de 2010, puede consultarse en www.youtube.com/watch?v=XV6hNF1IzGk.

⁷ Joan Elise Dubinsky y Alan Richter, “Global Ethics and Integrity Benchmarks”, pág. iv, 2020.

⁸ Canal de YouTube del Instituto de Ética Empresarial, “What ethical issues will be more important in the future?”, 3 de enero de 2016, puede consultarse en www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

de ética no debe incluir ninguna responsabilidad de investigación, con el fin de mantener una clara delimitación de las funciones.

14. Además de la parte operativa de su trabajo, el Departamento de Ética y Conducta Institucional también participa en iniciativas más “estratégicas” a largo plazo con el fin de mejorar el entorno ético del Grupo del Banco Mundial centrándose en la prevención. Eso incluye, por ejemplo, un plan de acción para la prevención de las represalias y un análisis de las causas fundamentales de las acusaciones de uso indebido de los recursos del Grupo durante los dos últimos años, incluida la recopilación de las experiencias adquiridas. A diferencia del Departamento de Ética y Conducta Institucional del Grupo del Banco Mundial, la Oficina de Ética del FMI (creada en 2000) renunció a su mandato de investigación en 2016. La configuración y las responsabilidades actuales de la Oficina de Ética del FMI son similares a las funciones de ética de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En el Banco Europeo de Inversiones, sin embargo, su función de supervisión de la conformidad se encarga de apoyar una cultura institucional basada en los valores éticos y la conducta profesional, es decir, actúa también como función de ética.

15. **Otras organizaciones internacionales y entidades del sector público del grupo b).** No se observa un enfoque uniforme en relación con el papel y la configuración orgánica de la función de ética en esas entidades. En la OSCE existe un coordinador de ética, que tiene por objeto “prestar apoyo al marco ético en la organización y proporcionar asesoramiento y formular recomendaciones sobre los dilemas éticos”⁹. Según un reciente anuncio de vacante para ese puesto, el coordinador de ética “depende en los aspectos sustantivos del Secretario General, y desempeña su labor bajo la supervisión administrativa del Director de Recursos Humanos”¹⁰. Aunque no hay más información disponible, parece que la función de ética no goza del mismo nivel de institucionalización e independencia que sus homólogos de las Naciones Unidas.

16. **OCDE.** El sitio web de la OCDE parece estar desactualizado, al menos parcialmente, en lo que se refiere a la ética. Mientras que en el Código de Conducta de la organización¹¹ se indica a los lectores que consulten a la función de recursos humanos en lo tocante a las cuestiones relativas a su contenido, existe una función de ética independiente e imparcial dirigida por un jefe de la oficina de ética, nombrado en marzo de 2020. Esa función se encarga de supervisar e informar sobre la eficacia del marco ético general, promover el conocimiento de las normas éticas de la organización y asesorar al personal de todos los niveles, así como al Secretario General, sobre dichas normas. El jefe de la oficina de ética también supervisa la política de protección de los denunciantes de irregularidades de la OCDE, recientemente fortalecida, mediante la tramitación de las denuncias de represalias y la formulación de decisiones y recomendaciones al respecto.

17. **La Unión Europea.** La información en materia de ética disponible en los sitios web de la Unión Europea es limitada y se refiere principalmente a las expectativas éticas relativas a sus proyectos de investigación, lo que no guarda relación con el presente examen. Según un documento de 2014¹², la ética se gestiona de forma descentralizada, ya que existe un corresponsal local para asuntos de ética en la unidad de recursos humanos de las diferentes instituciones de la Unión Europea. A nivel central, la Unidad de Derechos y Obligaciones del Personal sirve como punto de referencia para los corresponsales locales para asuntos de ética y se ocupa de la política general en materia de ética para los miembros del personal. Además, existe el Comité Ético Independiente¹³, que se ocupa de las cuestiones relacionadas

⁹ OSCE, “Working for the OSCE”, puede consultarse en <https://jobs.osce.org/working-for-osce>.

¹⁰ Anuncio de vacante publicado el 19 de agosto de 2020, puede consultarse en <https://jobs.osce.org/vacancies/osce-ethics-co-ordinator-vnsecp01558>.

¹¹ Código de Conducta para Funcionarios de la OCDE (2017), párr. 47.

¹² Carta del Presidente de la Comisión Europea a su Ombudsman (30 de septiembre de 2014), anexo 4: Guía práctica de ética y conducta del personal, puede consultarse en www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/58076.

¹³ Puede obtener más información sobre el Comité en <https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee>.

con la ética de los excomisarios de la Unión Europea y —a petición del Presidente— también de los miembros de la Comisión en ejercicio.

18. **El Consejo de Europa.** La función de ética de la organización se creó recientemente, en 2019. Según su mandato¹⁴, el Oficial de Ética “proporciona orientación y asesoramiento sobre cuestiones éticas al personal, así como a cualquier otra persona que participe en las actividades del Consejo de Europa”. El mandato del Oficial de Ética excluye, sin embargo, la protección de los denunciantes de irregularidades, una responsabilidad típica de la función de ética. Además, el Oficial de Ética es nombrado por el Secretario General, por lo que no es independiente de él, ya que su mandato puede ser renovado una o varias veces por períodos de al menos un año, hasta un máximo de ocho años.

19. **Grupo c), organizaciones no gubernamentales como Transparency International.** Como resultado de una revisión externa, Transparency International ha creado un sistema de ética con dos componentes principales, a saber: a) un proceso de aprendizaje moral; y b) una práctica de cumplimiento. Por lo tanto, hay dos funciones principales: a) las Personas de Confianza, cuya función es asesorar al personal de la organización en materia de ética; y b) el Oficial de Integridad, que actúa como canal de denuncia de las presuntas violaciones de la integridad. Ese puesto depende del Director General y, por tanto, no es formalmente independiente, pero cabe señalar que tiene acceso directo al Comité de Ética del Consejo de Administración de Transparency International.

20. **Grupo d), el sector privado.** Dentro de ese grupo, no siempre existe una clara separación entre ética, cumplimiento y supervisión. En algunas entidades, hay un solo departamento que se ocupa tanto de la ética como del cumplimiento. En otras, lo que se denomina departamento de ética se ocupa también de hecho también de las investigaciones, lo que constituye una clara actividad de supervisión relativa a los incidentes de incumplimiento. Así, la Business Ethics Leadership Alliance se define a sí misma como un foro en el que sus miembros pueden relacionarse con los “altos directivos del ámbito jurídico, la ética y la conformidad”¹⁵.

21. **Microsoft y AT&T.** Por ejemplo, en Microsoft, uno de los miembros más destacados de la Business Ethics Leadership Alliance y clasificada por el Instituto Ethisphere (fundador de la Alianza) en 2019 entre las empresas más éticas del mundo por noveno año consecutivo, el Presidente y Oficial Jurídico Principal actúa como Director de Conformidad y tiene la responsabilidad general de la gestión del programa de conformidad y ética. Rinde cuentas directamente al CEO y, a tal efecto, también directamente al Comité de Auditoría del Consejo de Administración. El Presidente y Oficial Jurídico Principal, a través del Vicepresidente y Consejero General Adjunto de Conformidad y Ética, supervisa la Oficina de Conformidad Jurídica. El Consejero General Adjunto tiene acceso directo e informa directamente al Comité de Auditoría¹⁶. Del mismo modo, en AT&T, otro miembro destacado de la Business Ethics Leadership Alliance, y galardonada en 2020 con uno de los premios “World’s Most Ethical Companies” que concede Ethisphere, las cuestiones relacionadas con la ética y la conformidad son gestionadas conjuntamente por el Oficial Principal de Cumplimiento de la empresa.

22. **Importantes diferencias en los conceptos y expectativas éticas.** Como ya se ha mencionado, la cuestión de la independencia, por ejemplo, tiende a ser más importante en el contexto de las Naciones Unidas que en otros contextos, como en las instituciones financieras multilaterales o el sector privado. Las expectativas con respecto al comportamiento ético también tienden a ser más altas en las organizaciones internacionales y en las entidades del sector público que en las del sector privado, siempre sujetas a las presiones de la rentabilidad.

¹⁴ Puede consultarse en www.coe.int/en/web/ethics/mandate.

¹⁵ Sitio web de la Business Ethics Leadership Alliance, puede consultarse en <https://bela.ethisphere.com/>.

¹⁶ www.microsoft.com/es-us/legal/compliance/default.aspx.

B. Prácticas de otras organizaciones internacionales en relación con la ética

23. Además de las organizaciones participantes en la DCI a las que se refiere el presente examen, se entrevistó a otros funcionarios sobre la forma en que sus respectivas organizaciones abordaban la función de ética. Se trata de la Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la OCDE, el FIDA y la OIM.

24. **La Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares aún no cuenta con una función dedicada a la ética.** Esa carencia se explica por el hecho de que se trata de una organización pequeña, centralizada y técnica, con una plantilla que no supera los 270 funcionarios. Por lo tanto, de las principales responsabilidades relacionadas con la ética se ocupan algunas dependencias internas, mientras que otras funciones relacionadas, como la del Ombudsman, han sido subcontratadas.

25. **La OCDE no contó con una función de ética específica hasta 2017.** Ese año, su Secretario General decidió establecer la función siguiendo una recomendación de la auditoría interna. El establecimiento de la función vino precedido por la elaboración de un código de conducta para los funcionarios de la OCDE, dado el papel destacado y la labor programática que la organización desempeña en la promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción a nivel de los países, en particular mediante la introducción de códigos de conducta en todos sus Estados miembros. La función de ética está asignada a un funcionario que tiene competencia sobre todo el personal de la organización (unos 3.700 empleados).

26. **En el FIDA, la creación de la función de ética fue decidida por su jefe ejecutivo en 2011.** La Oficina de Ética del FIDA está encabezada por un director de categoría D-1 y cuenta con un funcionario de categoría P-4 y otro de categoría G-5, que se ocupan de todo el personal del FIDA (unos 700 funcionarios, de los cuales unos 500 están desplegados en la sede y 200 en oficinas establecidas fuera de la sede). El nombramiento del jefe de la Oficina de Ética se limita a un mandato no renovable de cinco años. El jefe de la función no tiene acceso al Comité de Auditoría, que es un subcomité de la Junta Ejecutiva, y solo informa anualmente al Presidente del FIDA.

27. **La Oficina de Ética y Conducta de la OIM fue creada en 2014 por el Director General.** La Oficina de Ética y Conducta de la OIM abarca a todo el personal, funcionarios y no funcionarios, y a los agentes gubernamentales, todos los cuales están sujetos al Código de Conducta de la OIM. La Oficina está dirigida por un funcionario de categoría P-5 que cuenta con el apoyo de cuatro funcionarios (dos de categoría P-4 y otros dos de categoría P-3). Esos funcionarios atienden a unos 300 empleados en la sede y a más de 10.000 en todo el mundo.

28. **El Código de Conducta del FIDA como ejemplo de buena práctica.** De entre esas cuatro organizaciones, destaca la buena práctica del FIDA, que tiene como objetivo garantizar que todo el personal sea consciente de que debe cumplir el Código de Conducta. El FIDA exige a todo su personal una certificación anual vinculada a la firma del Código de Conducta del FIDA. También es obligatorio que los empleados que no son funcionarios firmen el Código de Conducta del FIDA una vez, en el momento de su incorporación a la organización.

Anexo XIV

Resumen de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes en relación con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

		Impacto previsto	Las Naciones Unidas y sus fondos y programas														Organismos especializados y OIEA															
			JJE	Naciones Unidas*	ONUSIDA	UNCTAD	ITC	PNUD	PNUMA	UNFPA	ONU-Hábitat	ACNUR	UNICEF	UNODC	UNOPS	UNRWA	ONU-Mujeres	PMA	FAO	OIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI	OMM	
Informe	Para la adopción de medidas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Para información	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recomendación 1	a		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Recomendación 2	a		L	L			L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
Recomendación 3	e		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
Recomendación 4	f		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	

Leyenda: L: Recomendación de decisión del órgano legislativo.
 E: Recomendación para la adopción de medidas por el jefe ejecutivo.
 Recomendación que no requiere la adopción de medidas por parte de esta organización.

Impacto previsto: a: mejora de la transparencia y la responsabilidad; b: difusión de buenas y mejores prácticas; c: mejora de la coordinación y la cooperación; d: fortalecimiento de la coherencia y la armonización; e: mejora del control y el cumplimiento; f: mejora de la eficacia; g: ahorro financiero significativo; h: mejora de la eficiencia; i: otros.

* Como se describe en ST/SGB/2015/3.